

Technická univerzita v Liberci

**FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A  
PEDAGOGICKÁ**

**Katedra:** Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky  
**Studijní program:** Sociální práce  
**Studijní obor** Sociální pracovník  
**(kombinace):**

**NEZAMĚŠTANOST OSOB STARŠÍCH  
PADESÁTI LET VE FRÝDLANTSKÉM VÝBĚKU**  
**UNEMPLOYED PEOPLE AGEND FIFTY AND  
OVER IN FRYDLANT PANHANDLE**

**Bakalářská práce: 12–FP–KSS– 3030**

**Autor:**  
Štěpánka Jelínková

**Podpis:**

.....

**Vedoucí práce:** Mgr. Lenka Nádvorníková

**Počet**

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
59	6	0	17	30	2

V Liberci dne: 28. 6. 2013

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI  
Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická  
Akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Štěpánka Jelínková  
Osobní číslo: P10000669  
Studijní program: B7508 Sociální práce  
Studijní obor: Sociální pracovník  
Název tématu: Nezaměstnanost osob starších padesáti let  
Zadávající katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl bakalářské práce: Zmapovat a analyzovat problematiku nezaměstnanosti osob starších padesáti let na Frydantsku .

Požadavky: Formulace teoretických východisek a vymezení základních pojmů, studium odborných zdrojů, analýza současného stavu problematiky, projektování průzkumu , sběr dat, interpretace dat, formulace závěrů a navrhaná opatření související se zjištěnými skutečnostmi a závěry vyvozené z průzkumu.

Metody: Metoda dotazování a analýza dat.

---

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- ANON, 2012. Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost, odbory, inspekce práce úplná znění předpisů. 1.vyd. Ostrava: Sagit. ISBN 978-80-7208-892-8.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2007. Sociální ochrana chudých v České republice. 1. vyd. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1302-7.
- MAREŠ, Petr, 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-245-0850-8.
- MATOUŠEK, Oldřich, a kol., 2007. Základy sociální práce. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-331-4.
- NĚMEC, Daniel, 2010. Hystereze nezaměstnanosti v ČR a ekonomické dopady hospodářské krize. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5407-3.
- SCHRAGGEOVÁ, Milica, 2011. Nezaměstnanost v psychologických souvislostech. 1. vyd. Nové Zámky: Psychoprof. ISBN 978-80-89322-08-4.
- SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., 2010. Nejistoty na trhu práce. 1. vyd. Boskovice: Albert. ISBN 978-80-7326-172-6.
- VÁGNEROVÁ, Marie, 2008. Psychopatologie pro pomáhající profese. 4. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-414-4.
- VÁGNEROVÁ, Marie, 2007. Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Lenka Nádvoříková

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce: 1. dubna 2012

Termín odevzdání bakalářské práce: 26. dubna 2013



doc. RNDr. Miroslav Drzeczina, CSc.

děkan

L.S.



doc. PaedDr. PhDr. Hana Pečetová, Ph.D.

vedoucí katedry

V Liberci dne 23. dubna 2012

## Čestné prohlášení

**Název práce:** Nezaměstnanost osob starších padesáti let ve frýdlantském výběžku

**Jméno a příjmení autora:** Štěpánka Jelínková

**Osobní číslo:** P10000669

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 28. 06. 2013

---

Štěpánka Jelínková

**Název bakalářské práce:** Nezaměstnanost osob starších padesáti let ve frýdlantském výběžku

**Jméno a příjmení autora:** Štěpánka Jelínková

**Akademický rok odevzdání bakalářské práce:** 2012/2013

**Vedoucí bakalářské práce:** Mgr. Lenka Nádvorníková

**Anotace:**

Bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnaných osob starších padesáti let ve frýdlantském výběžku. Cílem bakalářské práce bylo zmapovat a analyzovat problematiku nezaměstnanosti osob starších padesáti let ve frýdlantském výběžku. Práce byla rozdělena na dvě části. V teoretické části, byly za pomoci odborných zdrojů popisovány a vymezovány základní pojmy z oblasti nezaměstnanosti, trhu práce a politiky zaměstnanosti. Dále byla popsána starší dospělost z pohledu vývojové psychologie, pracovního uplatnění a potřeb vyplývajících z profesní role. Autorka bakalářské práce v empirické části popisovala a komentovala výsledky provedeného průzkumu, který byl vykonán za pomoci nestandardizovaného dotazníku. Výsledky ukazovaly, že se převážná část respondentů setkala s diskriminací při hledání zaměstnání hlavně z pohledu věku. Zjištění vedly ke konkrétním navrhovaným opatřením v oblasti vzdělávacích aktivit, navázání mezioborové spolupráce a poradenství.

**Klíčová slova:** trh práce, nezaměstnanost, formy nezaměstnanosti, starší dospělost, pracovní uplatnění, diskriminace

**Title of Bachelor Thesis:** Unemployed people aged fifty and over in Frydlant panhandle.

**Author's name and surname:** Štěpánka Jelínková

**Academic year of bachelor work consignment:** 2012/2013

**Leader of bachelor work:** Mgr. Lenka Nádvorníková

**Annotation:**

Bachelor thesis was concerned with the problems of unemployed people aged fifty and over in Frydlant panhandle. The target of bachelor work was chartr and analyze the problematic of unenployment of people older than fifty years in Frydlant region. The thesis was divided in two parts. In theoretical part, the basic terms relating to the field of unemployment, labour market and unemployment policy were described and defined with the aid of specialized sources. Furthermore, late adulthood from the point of view of developmental psychology, employment finding and needs following from a professional role was described. Practical part was inquiring the most frequent problems the unemployed people aged fifty and over met. Autor of bachelor work in empirical part described and commented the results of perfomed research, which was executed by non standardized questionnaire. The results showed that most of the responders had encountered age discrimination while looking for a job. Findings led to specific suggested measures in fields of educational activities, establishing interdisciplinary cooperation and consulting.

**Key words:** labour market, unemployment, types of unemployment, late adulthood, exercise employment, discrimination.

**Titel der Bachelorarbeit:** Problematik der Arbeitslosigkeit von Personen im Frýdlanter  
Ausläufer, die im Alter über 50 Jahre sind

**Vorname und Name des Autors:** Štěpánka Jelínková

**Das akademische Jahr der Abgabe der Bachelorarbeit:** 2012/2013

**Der Leiter der Bachelorarbeit:** Mgr. Lenka Nádvorníková

**Annotation:**

Die Bachelorarbeit beschäftigte sich mit der Problematik von arbeitslosen Personen im Frýdlanter Ausläufer, die 50 Jahre und älter sind. Das Ziel der Bachelorarbeit war die Problematik der Arbeitslosigkeit von Personen im Frýdlanter Ausläufer, die im Alter über 50 Jahre sind, auszuwerten und zu analysieren. Die Arbeit wurde in zwei Teile geteilt. Im theoretischen Teil wurden mit Hilfe der Fachquellen die Grundbegriffe aus dem Gebiet der Arbeitslosigkeit, des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungspolitik beschrieben und begrenzt. Weiterhin wurde das Seniorenalter aus der Sicht der Entwicklungspsychologie, der Arbeitsanwendung und den Bedürfnissen, die sich aus der beruflichen Rolle ergeben, beschrieben. Die Autorin der Bachelorarbeit beschrieb und kommentierte im empirischen Teil die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchung, die mit Hilfe des nicht standardisierten Fragebogens abgeleitet wurde. Die Ergebnisse zeigten, dass der überwiegende Teil der Befragten begegnete der Diskrimination bei der Suche nach der Arbeit vor allem aus der Sicht des Alters. Die Feststellungen führten zu den konkret vorgeschlagenen Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildungsaktivitäten, des Verbindens der zwischenfächlichen Zusammenarbeit und der Beratung.

**Schlüsselwörter:** der Arbeitsmarkt, die Arbeitslosigkeit, die Formen von Arbeitslosigkeit, das Seniorenalter, die Arbeitsanwendung, die Diskrimination.

### Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Lence Nádvorníkové za vedení mé bakalářské práce, cenné rady a trpělivost, kterou se mnou měla při zpracování bakalářské práce.

Děkuji také mé rodině, která mě vždy plně podporovala.



## Obsah

Úvod .....	10
1 Trh práce.....	12
2 Druhy nezaměstnanosti .....	18
3 Příčiny nezaměstnanosti .....	22
4 Důsledky nezaměstnanosti .....	23
5 Etapy reakcí na nezaměstnanost .....	27
6 Dospělost .....	28
6.1 Pracovní uplatnění starší dospělosti .....	29
7 Empirická část .....	34
7.1 Cíl šetření .....	34
7.2 Charakteristika výzkumného vzorku.....	34
7.3 Charakteristika vymezeného území .....	35
7.4 Předpoklady.....	37
7.5 Použitá metoda .....	38
7.6 Vyhodnocení výzkumného šetření .....	39
7.7 Ověření předpokladů .....	50
7.8 Diskuze a navrhovaná opatření .....	51
8 Závěr.....	54
9 Seznam použitých zdrojů .....	56
10 Seznam příloh.....	59

# Úvod

Tématem bakalářské práce je nezaměstnanost osob starších padesáti let ve frýdlantském výběžku. Cílem práce je zmapovat a analyzovat problematiku nezaměstnanosti osob starších padesáti let. Hlavním smyslem předložené bakalářské práce je vyvrátit či potvrdit skutečnost, zda je nezaměstnanost ovlivňována věkem respondentů a do jaké míry ovlivňuje nezaměstnanost místo jejich pobytu. Frýdlantský výběžek je detailně popsán v kapitole nazvané Charakteristika vymezeného území. Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část.

V první části bakalářské práce je popsán termín trh práce, politika zaměstnanosti, pracovní síla a pojem práce. To co spojuje tyto kapitoly je souhra všech činitelů, které působí na ekonomiku země a tím i na nabídku a poptávku po práci. Dále je zde popsán termín práce nejenom z ekonomického, ale i ze sociálního hlediska. V další části je popsána zaměstnanost, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti. V dalších kapitolách jsou popsány důvody nezaměstnanosti, jejich příčiny a důsledky pro člověka. Poslední kapitola teoretické části se věnuje osobám starším padesáti let z pohledu vývojové psychologie. V každé etapě svého života člověk buduje a upevňuje svou životní a osobní pozici a zároveň se v tomto věku začíná připravovat na přechod do důchodového věku.

Empirická část se zabývá popisem průběhu celého šetření, včetně definování základního a vlastního výzkumného souboru, analýzou dat a v neposlední řadě ověřováním zvolených předpokladů. V první části je popsán cíl šetření a jednotlivé předpoklady. Cílem šetření je zjistit hlavní příčiny nezaměstnanosti ve frýdlantském výběžku z pohledu respondentů. Při šetření je použita metoda dotazování a technika nestandardizovaného dotazníku, který je uveden v Příloze číslo 2. Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci říjnu a listopadu roku 2012 a bylo zpracováno autorkou bakalářské práce.

V další kapitole je popsán frýdlantský výběžek z pohledu minulosti i přítomnosti. Omezuje ho hlavně geografická poloha, uzavřenost mezi horami a hranicemi s Polskou republikou. Součástí kapitoly jsou zároveň statistická data o počtu obyvatelstva. Výzkumná šetření byla vyhodnocována za pomoci programu Word a Excel, díky nimž byly následně vyhotoveny tabulky a grafy. Ty u některých odpovědí lépe vyjadřují zjištěné výsledky, než vlastní slovní hodnocení, které je však

v práci také uvedeno. Na základě vyhodnocení šetření jsou ověřovány zvolené předpoklady. V poslední kapitole empirické části autorka navrhuje praktická opatření pro podporu zaměstnanosti osob starších padesáti let a vyhledávání nových pracovních a rekvalifikačních příležitostí.

# 1 Trh práce

Na trhu práce je práce prodávána jako výrobní faktor. Jedná se tedy o nabídku práce ze strany uchazečů o zaměstnání a poptávku po práci, kdy zaměstnavatelé nabízejí pracovní uplatnění. Cílem fungování trhu práce je tedy nalézt a udržet rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. To je ale jen velmi těžko splnitelné, protože faktorů ovlivňujících trh práce je nepřehledné množství. Mezi nejdůležitější faktory patří ekonomické ukazatele, dění ve společnosti, vládní nařízení a státní politika zaměstnanosti. V dnešní společnosti hraje nezastupitelnou roli globalizace, působení jednotlivých státních ekonomik a jejich stabilita. Ekonomie se snaží co nejlépe porozumět trhu práce, který ovlivňuje nezaměstnanost a také výši mezd. Jedná se o velmi důležitý předmět zkoumání, protože výše nezaměstnanosti závažně ovlivňuje stav společnosti. Každý jedinec je proto také účastníkem trhu práce a je zapojen do nabídky a poptávky na trhu práce. K nezaměstnanosti dochází v okamžiku, kdy nabídka práce klesá, zároveň stoupá poptávka po práci a pracovníci nacházejí pracovní uplatnění jen s obtížemi (Tomeš 2011, s. 91).

Ekonomická stabilita znamená pro každý stát základní podmínku pro jeho fungování. Vláda České republiky proto aktivně pracuje a navrhuje pobídky pro malé i velké společnosti a drobné živnostníky a tím podporuje i rozvoj trhu práce. V roce 2005 Česká republika přijala Národní lisabonský program, který přijala Evropská rada Evropské unie. Evropská unie se má stát *nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností* (Urban 2012, s. 3).

Trhem práce a problematikou zaměstnanosti se zabývá mnoho státních i soukromých institucí. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Mezi hlavní úkoly v rámci aktivní politiky patří zvyšování a podpora kvalifikace účastníků trhu práce a podpora vytváření pracovních míst. Pasivní politika nezaměstnanosti je finanční podpora, konkrétně podpora v nezaměstnanosti (Matoušek 2007, s. 79). V Zákoně o zaměstnanosti v § 2. je ustanoveno zabezpečení práva na zaměstnání, vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz, koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a jednotlivých

programů, uplatňování aktivní politiky, poskytování zprostředkovatelských služeb, poskytování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikacích, podpora rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, zaměstnavatelé a odborové organizace. Je povinností státního aparátu aktivně spolupracovat s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Úřady práce jsou přímo řízené Ministerstvem práce a sociálních věcí a jejich hlavním úkolem je prosazování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti dle Zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů v platném znění (Zákon o Úřadu práce České republiky, § 4 Sb.)

## Politika zaměstnanosti

Česká republika přistoupila a ratifikovala cíle stanovené Evropskou unií pro roky 2010 – 2020, který má za cíl zvýšení zaměstnanosti v zemích EU, navýšení investic do výzkumu, vzdělanosti obyvatel a podporu sociálního začleňování. V souvislosti s těmito úkoly také snižování chudoby. Na základě těchto evropských programů vypracovala vláda České republiky Národní akční plán zaměstnanosti pro období 2010 - 2020. Každý rok předkládá vláda České republiky výroční zprávu. V plánu pro rok 2012 jsou popsány jednotlivé ekonomické kroky k rozvoji zaměstnanosti, konsolidace sociálního systému, integrace na trhu práce, snižování chudoby a sociální začleňování. V poslední kapitole jsou obsaženy konkrétní kroky vzdělávání jako cesty ke konkurenceschopnosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012).

Cílem politiky zaměstnanosti je sociální začleňování a účast na trhu práce. Prostřednictvím sociální pomoci a služeb posilovat integraci osob sociálně vyloučených nebo osob ohrožených sociálním vyloučením, odstraňovat sociální bariéry a udržovat tyto osoby na trhu práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012).

## Pracovní síla

Pracovní síla je definována jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných. Jednotlivé osoby jsou rozděleny na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní a všechny tyto osoby vstupují na trh práce (Brožová 2003, s. 77). Trh práce je silně ovlivňován demografickou strukturou obyvatelstva a ekonomickým vývojem. Státní správa proto vydává výroční zprávy a prognózy rozvoje trhu práce.

## Práce

Dle právního výkladu je práce vykonávána v rámci pracovněprávního vztahu na základě pevně daných pravidel. Práce je cílená činnost, při které jedinec vytváří nové hodnoty ve smyslu služeb, zboží a produktů.

Povolání si lidé vybírají na základě svých vlastností, možností, schopností, stupně vzdělání, dovedností a zkušeností. Pojem povolání je definován v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v § 5 písmeno f), který uvádí, že povolání je standardizovaný souhrn pracovních činností podle obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost. V případě změn poptávky a nabídky na trhu práce, je samozřejmě možná změna povolání, na kterou se mohou lidé připravovat v rekvalifikačních kurzech pořádaných různými organizacemi a zpravidla jsou pod záštitou Úřadu práce.

Z výše uvedeného textu jasně vyplývá, že pro člověka má práce velký význam. Je to vymezující činitel, který spolu s dalšími osobnostními charakteristikami ovlivňuje sociální hodnocení jedince. Takto ho poté posuzují i ostatní lidé. Jejich pohnutky k práci jsou různé a odvíjejí se od osobních potřeb jedince. V Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v § 16 je popsáno rovné zacházení a zákaz diskriminace. Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na věk, pohlaví či příslušnost k jiné etnické minoritě (Zákon č. 262/2006 Sb., §16).

V případě financí jde o uspokojování potřeb a zároveň je práce přirozené protiopatření proti chudobě. Jde nejdříve samozřejmě o uspokojování základních potřeb. V případě vybudování pevných rodinných základů poté následuje i uspokojení ostatních požitků. V případě peněz jde samozřejmě ještě o samostatnost a nezávislost. Jak ekonomickou, kdy člověk není závislý na finanční pomoci státu, ale samozřejmě jde

i u mladých lidí o soběstačnost a pomyslné přetnutí finančního vlákna na vlastní rodinu a postavení se na vlastní nohy.

Další smysl práce je aktivita což znamená mít pracovní náplň bez nudy a zahálky. Z toho poté plyne i pocit a touha po seberealizaci. Pro každého člověka je seberealizace v něčem jiném, ale obecně se dá říci, že jde o získání sociálního statusu a snahy patřit do nějaké skupiny lidí. Zaměstnání je také velmi důležité pro navázání mezilidských vztahů. Tím se člověk zařazuje do určité skupiny lidí a není opuštěný.

## Zaměstnanost

Zaměstnáním a zaměstnaností se zabývá ekonomická věda a celá řada humanitních oborů. *Zaměstnanost má významné sociální parametry* (Tomeš 2011, s. 90). Dle Tomeše je zaměstnanost hlavním cílem aktivní státní politiky. Konkrétně se jedná o sociální začleňování jedinců do pracovního a společenského dění, což jsou opatření proti sociálnímu vyloučení a ekonomické závislosti.

Zaměstnání a práce je základní lidská potřeba a denní lidská náplň. I když je práce pro člověka časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně mu zajišťuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životní smysl (Buchtová 2007, s. 11). Prostřednictvím zaměstnání navazuje člověk sociální vztahy, při tom také dochází k vytváření materiálních a společenských hodnot a sociálních interakcí. Buduje si odbornou zručnost a zkušenost, kterou může neustále prohlubovat a tím dochází k utvrzování vlastní identity a získávání sociálního postavení. Samozřejmě, že je velmi důležité také získat pracovní návyky. Čím déle je člověk sociálně izolovaný, tím hůře se do pracovního procesu zapojuje. Současně dochází k poklesu sociálního statusu nezaměstnaného, který je často doprovázen jeho ponižující stigmatizací (Buchtová 2007, s. 11).

## Nezaměstnanost

Problém zaměstnanosti a nezaměstnanosti je velmi obsáhlý. Odráží se v mnoha zákonných normách, kterými jsou Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod a Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů č. 73/2011 Sb. a jiné. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení optimální zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Existuje mnoho definic nezaměstnanosti. Podle ekonomické teorie je nezaměstnaný ten člověk, který nemůže najít práci, je schopný pracovat a aktivně vyhledávat pracovní uplatnění (Finance. 2013). Dle Brožové je za nezaměstnanou osobu považován člověk, který je bez placeného pracovního uplatnění - osoba, schopná pracovat. To znamená, že jí to dovoluje její zdravotní stav, věk nebo osobní situace. Především jsou to osoby, které mají zájem o pracovní uplatnění, práci aktivně vyhledávají a jsou ochotné do zaměstnání nastoupit. Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoli placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (Brožová, 2003 str. 77). Dle Mareše je definice nezaměstnanosti založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojí a hledá nové placené zaměstnání (Mareš 1994, str. 17).

Naopak lidé, kteří žádné zaměstnání nemají a o žádné se neucházejí, jsou označováni jako nepracující. Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (například 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně jej hledá. (Brožová 2003, s. 77). Je samozřejmé, že nezaměstnanost ovlivňuje mnoho faktorů. Mezi hlavní faktory uplatňování na pracovním trhu jsou ekonomické aspekty současného života, vývoj jednotlivých regionů, sociální struktura jednotlivých regionů v závislosti na vzdělanosti jednotlivých osob. Do této kategorie patří mladí lidé, pro které je bez praxe téměř nemožné najít kvalitní uplatnění. Další velmi ohroženou skupinou jsou matky s malými dětmi. V případě matek s malými dětmi se nejedná pouze o vyšší absenci v zaměstnání vzhledem k nemocnosti dětí, ale samozřejmě je míra nezaměstnanosti dána i nabídkou pracovních míst, která jsou na zkrácený úvazek, nebo takzvaná pružná pracovní doba, která se přizpůsobuje potřebám mladých rodin. V neposlední řadě do této početné skupiny bohužel patří i lidé starší padesáti let. I u této skupiny uplatnění na trhu práce ovlivňuje velmi mnoho faktorů (Brožová 2003, s. 77).



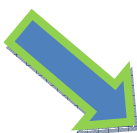
## Měření nezaměstnanosti

Měření míry nezaměstnanosti se provádí vědeckými a odbornými metodami. Důvodem zjišťování údajů o nezaměstnanosti je nastavení mechanismů, které pomohou při zvládnutí tohoto palčivého sociálního a ekonomického problému. Měření vychází ze statistických dat úřadů práce a potažmo Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, ale samozřejmě i z výzkumů a statistik Českého statistického úřadu. Statistické šetření probíhá ve standardizované formě na všech Úřadech práce ČR.

Do konce roku 2012 byla hlavním ukazatelem nezaměstnanosti míra nezaměstnanosti. Tato míra byla rozdělena ještě do oddílů, které se hodnotí samostatně. To znamená nejohroženější skupiny obyvatelstva. Což je: nezaměstnanost žen, nezaměstnanost mladých lidí do dvaceti pěti let, míra nezaměstnanosti starších osob a míra nezaměstnanosti podle vzdělání. Samozřejmě, že další hodnocení se provádí na základě společenské potřeby a objednávky příslušných institucí. Specifická míra nezaměstnanosti se odvíjí podle sociálních faktorů, to znamená podle kategorie osob. Je to například pohlaví, věk, etnikum, druh vykonávané práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012). Do konce roku 2012 se míra nezaměstnanosti vypočítávala dle míry registrované nezaměstnanosti. Tato data vycházela ze vzorce či ukazatele, který uváděl výpočet:

$$U \longrightarrow \text{dosažitelní (registrovaní) uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce}$$

$$P \longrightarrow \text{pracovní síla se skládá}$$



- ze zaměstnaných osob
- z nezaměstnaných osob evidovaných na úřadech práce
- z cizinců zaměstnaných na území České republiky dle evidencí MPSV

Na základě jednání mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Českým statistickým úřadem došlo k vzájemné dohodě o výpočtu nového ukazatele platného od roku 2013. Tento ukazatel se nazývá podíl nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob se nadále třídí ještě dle nezaměstnanosti za Českou republiku, kraje, okresy a jednotlivé obce. Dále také v rámci České republiky dle pohlaví a věkových skupin (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012).

K tomuto výpočtu přistupuje státní správa z několika důvodů. Tím prvním je výpočet míry nezaměstnanosti v územním detailu. To znamená výpočet nezaměstnanosti na úrovni jednotlivých obcí v České republice. Dalším důvodem je sjednocení výpočtů a dat Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Českého statistického úřadu a tím, zabránění záměny ukazatelů ze stran těchto organizací. Velmi důležité v načasování změn při výpočtu jsou nejnovější data zjištěná při Sčítání lidu, bytů a domů v roce 2011. Proto se v roce 2013 začal počítat podíl nezaměstnaných osob takto:

$$\frac{U}{P} \longrightarrow \frac{\text{uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce ve věku 15 - 64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 - 64 let}}$$

**P**  $\longrightarrow$  počet obyvatel ve věku 15 - 64 let



- kromě pracovní síly se do tohoto počtu započítávají i ekonomicky neaktivní osoby (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012).

## 2 Druhy nezaměstnanosti

Podle Mareše se nezaměstnanost dělí z hlediska příčin vzniku, délky a jevů, které se během nezaměstnanosti vyskytují. Příčiny nezaměstnanosti jsou - frikční, strukturální a cyklické (Mareš 1994, s. 22). Například Krebs ještě rozděluje nezaměstnanost na dobrovolnou, nedobrovolnou a koncepty „work reduction“ a „job reduction“ (Krebs 2007, s. 292).

Délka nezaměstnanosti se rozděluje na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou. Dle Tomeše je považován za dlouhodobě nezaměstnaného každý jedinec, který přechází z dávek v nezaměstnanosti na dávky hmotné nouze po 6 měsících. K tomu se přidává ještě termín velmi dlouhodobá nezaměstnanost, která trvá více jak dvacet čtyři měsíců. Délku trvání nezaměstnanosti prodlužuje krátkodobá nepružnost trhu práce. Na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce, rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce, absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená pracovní místa požadovány

a neochota k profesní či prostorové mobilitě. Dle jevů se rozděluje nezaměstnanost na skrytou a neúplnou (Tomeš 2011, s. 92). Dobrovolná nezaměstnanost nastává ve chvíli, kdy potencionální pracovní síly nechtějí pracovat, ačkoli jsou pracovní místa neobsazená. Nedobrovolná zaměstnanost vzniká naopak větší nabídkou pracovníků na menší počet pracovních míst. Work redukcion vzniká v době, kdy má firma odbytové problémy spojené s útlumem ekonomického růstu. Job redukcion je důsledek zavádění nových technologií a modernizace jednotlivých podniků a zaměstnání (Krebs 2007, s. 292).

### Dlouhodobá nezaměstnanost

Znovu zařazení dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena i s výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovního zařazení jedince. Největším nebezpečím dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta pracovních návyků, vznik závislosti na institucích státu a špatná životní úroveň (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012, s. 4)

### Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost může být také nazývána jako přirozená nezaměstnanost, která je zapříčiněna běžnými životními cykly. Jako například přechod z jednoho do druhého pracovního místa, nebo při přechodu ze školy do zaměstnání. Tato nezaměstnanost trvá zpravidla krátkodobě, což znamená do tří měsíců. Osoby postižené frikční nezaměstnaností jsou především poměrně jednoduše umístitelné na pracovním trhu. Jejich pracovní umístění je závislé na odborném vzdělání, zručnosti a jednodušším přizpůsobení se změnám. Ukazatele ovlivňující trvání frikční nezaměstnanosti jsou: ochota přijmout v dané chvíli i hůře placenou práci, ochota přijmout zaměstnání v jiném regionu, ochota naučit se jiným novým věcem a pružnost při získávání nových informací (Mareš 1994, s. 17).

## Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost znamená nerovnováhu v uspořádání či složení poptávky a nabídky pracovních uplatnění. Tento druh nezaměstnanosti vzniká v důsledku technologických změn a modernizace jednotlivých podniků, to znamená úbytek poptávky manuální práce vzhledem k moderním technologiím a vývoji ve všech oblastech, ať již technických nebo kancelářských odvětvích. Dále k strukturální nezaměstnanosti dochází i odlivem průmyslu z odlehlých regionů a přestěhování do velkých průmyslových zón. To samozřejmě ovlivňuje i mobilitu obyvatelstva. Vzhledem k tradicím v naší republice není stěhování za prací standardem chování. Strukturální nezaměstnanost je zpravidla dlouhodobá.

Znaky strukturální nezaměstnanosti: rozdíly mezi poptávkou a nabídkou pracovních míst, která je závislá na kvalifikaci a profesionalitě segmentu obyvatelstva konkrétního regionu z toho plynoucí problém s vysokou nezaměstnaností a vysokým procentem volných pracovních míst vzhledem ke kvalifikačním požadavkům na odbornou práci převážně spojenou s obsluhou nových technologií. Nedostatek možností jak za novou pracovní příležitostí dojíždět

## Cyklická neboli konjunkturální nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je závislý na vývoji ekonomiky obecně. Vzniká při poklesu poptávky a nabídky služeb. Cyklická nezaměstnanost je vždy přechodným problémem. Celkově lze říci, že se jednotlivé státní ekonomiky ovlivňují. *Vzniká tedy v důsledku nedostatečné agregátní<sup>1</sup> poptávky* (Krebs 2007, s. 292).

Znaky cyklické nezaměstnanosti: cyklická nezaměstnanost je přímým důsledkem ekonomických a hospodářských změn. Existují zde velké rozdíly v poklesu nabídky a poptávky práce v návaznosti na nabídku sezónního zboží a velké rozdíly v nabídce a poptávce po sezónní práci (například stavebnictví nebo zemědělství).

## Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost vzniká u osob, které nemají placené zaměstnání a nejsou vedeny na úřadu práce. V této souvislosti se může hovořit o určitém úniku reality

---

<sup>1</sup> Souhrnná - celková

z pracovního trhu do jiné sféry. Jedná se o osoby, které rezignovaly na hledání nového zaměstnání a našly si cestu jiným směrem. Jako například mateřství, předčasný odchod do důchodu a studium.

### Neúplná nezaměstnanost

U této nezaměstnanosti se hovoří o akceptaci práce na kratší pracovní úvazek z osobních důvodů jednotlivých zaměstnanců. Například ženy po mateřské dovolené, mladí lidé bez požadované praxe v oboru, starší osoby nebo osoby se zdravotním postižením.

### Nepravá nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je u nás velmi rozšířen. Jsou to osoby, které jsou evidovány na úřadech práce, ale přitom standardně pracují. To znamená, že jsou součástí šedé ekonomiky. Stát a potažmo úřady práce si jsou tohoto problému vědomy a proto v roce 2012 došlo k výrazným změnám při kontrolách jednotlivých osob evidovaných na úřadu práce. Hlavním nástrojem se v roce 2012 stala služba DONEZ<sup>2</sup>, kterou poskytuje Česká pošta, s. p. na základě mandátní smlouvy mezi Českou poštou, s. p. a Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Principem této služby je spolupráce. Pracovník úřadu práce vyhodnotí žadatele vedeného v evidenci úřadu práce a zadá jej do systému DONEZ. Zároveň mu vygeneruje datum první návštěvy na pobočce České pošty. Tento klient poté dochází na přepážky Czech Pointu v pravidelných intervalech, to znamená dvakrát do týdne, ale po každé v jinou hodinu. Toto opatření má ze strany státního aparátu zamezit právě nepravé nezaměstnanosti a zamezit osobám evidovaným na úřadu práce vykonávat placenou práci "načerno" (Česká pošta 2012).

Kontrolní systém DONEZ bude dle prohlášení Ministerstva práce a sociálních věcí ukončen v září roku 2013. Toto zrušení je již dlouhodobě plánované. Úřady práce předpokládají, že budou obnoveny kontroly nelegální práce ze strany oprávněných úřadů a zároveň plánují mnohem systematičtější a důkladnější práci s uchazeči o zaměstnání ve smyslu ucelené nabídky pracovních míst (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2013).

---

<sup>2</sup> DONEZ – docházka nezaměstnaných

### 3 Příčiny nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti mohou být rozdělovány dle vzdělání, věku, sociální kategorie, zdravotního stavu. Nezaměstnaností je velmi ohrožena skupina lidí s dlouhodobě nepříznivým stavem trvajícím déle než rok, jejichž zdravotní stav omezuje funkční schopnosti pro zvládnutí základních životních a pracovních potřeb a osob s tělesným, smyslovým a kombinovaným postižením. Také lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací jsou v ohrožené skupině. Mnohem hůře než lidé s vyšším vzděláním zvládají následnou psychickou zátěž dlouhodobé nezaměstnanosti (Vágnerová 2008, s. 733).

Při rozdělení podle pohlaví je vyšší riziko nezaměstnanosti u žen než u mužů. Mezi hlavními důvody patří - nižší kvalifikace u žen než u mužů, tradiční smýšlení ve společnosti, kdy ztráta zaměstnání ženy a muže je posuzována rozdílným způsobem. V neposlední řadě jsou nezaměstnaností ohroženy mladé ženy, které mohou otěhotnět, nebo již mají malé děti (Vágnerová 2008, s. 733).

#### Nezaměstnanost dle sociální skupiny

Jedná se o sociální skupiny s nejnižším sociálním statusem jako například - přistěhovalci a členové etnických minorit. Nejvíce je však ohrožena romská komunita. Bohužel u této skupiny osob dochází i k osobnostní a sociální patologii. *V těchto případech se často kumuluje větší počet zátěžových faktorů* (Vágnerová 2008, s. 733).

#### Nezaměstnanost podle věku

Do rizikové skupiny dle věku patří mladí lidé ve věku do dvaceti pěti let a nad padesát let věku. Nezaměstnanost může mít pro tuto skupinu víc negativních důsledků než pro jiné věkové kategorie (Vágnerová 2008, s. 733). U lidí do dvaceti pěti let je to z důvodu nedostatečné praxe a obsazených pracovních míst. Naopak za méně perspektivní pracovníky jsou nejvíce považováni lidé starší padesáti let. Lidé nad padesát let jsou ohroženi nezaměstnaností z několika důvodů. Je to změnou a zvýšením poptávky po jiném druhu kvalifikace než mohou tito lidé nabídnout. Samozřejmě v závislosti na vývoji v moderních technologiích a počítačovém zpracování při téměř všech činnostech. Zaměstnavatelé mají i obavy z možnosti omezené výkonnosti, horší přizpůsobivosti novým požadavkům nebo zvýšené nemocnosti těchto pracovníků

(Vágnerová 2008, s. 733). Prožívání nezaměstnanosti je u těchto skupin rozdílné. Pro starší generaci je ztráta zaměstnání velmi krizovou a zátěžovou situací. Tyto stavy ještě mohou umocňovat obavy ze stárnutí a přicházejících zdravotních obtíží a nemocí. Vlivem věku i sklon k obavám, že již nedokáží zvládnout, to co dříve a nemohou se srovnávat s mladšími lidmi. To je sice pravda, ale to co již fyzicky ve svém věku nemohou zvládnout tak jako mladí lidé, nahrazují svými letitými osobními i odbornými zkušenostmi.

### Nezaměstnanost dle zdravotního stavu

Osoby se zdravotním postižením, nebo osoby s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem jsou nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Důvodů pro tento fakt je mnoho. Ten nejdůležitější je samozřejmě zdravotní stav každého jedince, který mu umožňuje vykonávat pouze určitý druh práce. V neposlední řadě ovlivňuje nezaměstnanost pohled veřejnosti na zdravotně postižené a předsudky zaměstnavatelů. U zdravotně postižených jsou velmi ohroženi hlavně mladí lidé. Pokud se osobám se zdravotním postižením nepodaří nalézt pracovní uplatnění, mohou po čase upadnout do letargie a přestat hledat novou práci (Evropské fórum zdravotně postižených 2013).

## 4 Důsledky nezaměstnanosti

Ztráta práce má velký dopad na život nezaměstnané osoby, na vlastní sebepojetí a sebehodnocení. Podle Mareše vede *nezaměstnanost k poklesu sebeúcty, sociální izolaci, ztrátě sociálních kontaktů, k destrukci struktury času každodennosti* (Mareš 2004, s. 65). Čím delší je doba nezaměstnanosti, tím se důsledky pro tyto osoby zhoršují. Důležitá, z hlediska návratu klienta do pracovního procesu, je tedy délka trvání nezaměstnanosti. Na první pohled jde samozřejmě o pokles rodinných financí a z toho plynoucí nesnáze. To co je ovšem alarmující problém, je narůstající krize rodinného systému, změna zvyklostí v rodině a změny v sociálních vztazích. Jedinec bez práce ze dne na den ztrácí své postavení a výrazně se mění struktura rodinných rolí. Dochází například ke změně v rozdělení domácích prací. Tento jev se negativně dotýká především mužů, kteří mohou ztratit svůj status a velmi těžce nesou změnu v tradičním pojetí otce živitele. Dále se mění nezaměstnaností vztah k okolní společnosti. Jedinec ztrácí pozici zaměstnaného a získává negativní pozici nezaměstnaného. Proto se vyhýbá

styků s ostatními lidmi, ačkoli by se opět rád zapojil. Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k sociální izolaci a postupné neschopnosti navazovat jakékoli nové vztahy. Na tom má podíl samozřejmě sebepojetí nezaměstnané osoby a její dlouhodobá deprivace<sup>3</sup>, ale i názor většinové společnosti. Ve společnosti totiž panují názory, že by se nezaměstnaní měli více snažit najít pracovní uplatnění a přijmout jakékoli i velmi špatně placené místo (Mareš 2004, s. 65).

Ztráta zaměstnání má sociálně-ekonomické a sociálně-psychologické důsledky. Ve většinové společnosti je nezaměstnaný člověk označený cejchem. Pro tohoto člověka to znamená stigma selhání v životě. Dochází k deprimaci z vyloučení ze společnosti ostatních osob v zaměstnání. Dlouhodobá nezaměstnanost znamená vyřazení z pracovního procesu, a tento fakt sebou přináší řadu problémů jako ztrátu pracovního návyku a kvalifikace, sociální izolaci, alkoholismus a možnost drogové závislosti (Mareš 2004, s. 65).

### Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky jsou spojeny se zvýšenou ekonomickou zátěží, která doléhá na bedra státní pokladny a samozřejmě se odráží na daňovém zatížení všech obyvatel. Patří sem dávky v nezaměstnanosti a dávky hmotné nouze. Omezené finančních zdroje snižují životní úroveň nezaměstnané osoby a její rodiny. Z tohoto může vyplynout i mezigenerační přenos, kdy děti nedostanou ten správný pracovní příklad od svých rodičů, kteří jsou také dlouhodobě nezaměstnaní. To ovlivňuje i ekonomiku, jež není schopna vyrobit tolik produktů a nabídnout takové množství služeb, což zpětně ovlivňuje odvody do státní pokladny. Při dlouhodobé nezaměstnanosti nastává pokles příjmů a může postupně docházet k chudobě (Krebs 2007, s. 106).

---

<sup>3</sup> Dle psychologického slovníku deprivace znamená strádání či ztrátu sociálních kontaktů (Hartl 2009, s. 107).



## Sociálně – psychologické důsledky

Po počátečním šoku způsobeném násilnou změnou života, nezaměstnaní často mobilizují své síly a snaží se svou situaci změnit. Pokud ovšem nenajdou řešení, rezignují a upadají do apatie. Důsledkem nezaměstnanosti je postupný úpadek, ztráta sebedůvěry, smyslu každodenní činnosti, konflikty v běžném sociálním styku, prohlubování pocitu méněcennosti a neužitečnosti. Jedinec je sociálně izolovaný a marginalizovaný, prohlubuje se u něho pocit bezvýchodnosti a fatalismu. Kumulací problémů může také docházet k sociálnímu vyloučení. Sociálním vyloučením v České republice jsou nejvíce ohroženy osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, senioři, příslušníci etnických skupin, imigranti, osoby bez domova a osoby opouštějící ústavní zařízení a výkon trestu (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2009, s. 7).

## Důsledky nezaměstnanosti na rodinu

Rodina je ovlivněna nejen poklesem příjmů, ale dochází k narušení rodinných zvyklostí, změně pozice a autority nezaměstnaného v rodině. Mohou se narušit partnerské vztahy a uvnitř rodiny často dochází k rozkladu sociálních vazeb a rodinných vztahů. Celospolečensky nezaměstnanost ovlivňuje míru porodnosti a vzniku manželství, kdy mladí lidé v důsledku nedostatku financí odkládají sňatek a založení rodiny (Krebs 2007, s. 295). Vlivem změněného sociálního statusu nezaměstnaného tato situace znamená stres a celkovou zátěž. Zvládnutí vypjatých okamžiků a nového životního stylu závisí na pevnosti partnerského svazku a osobních dispozicích. V některých případech může dojít i k rozpadu partnerství či manželství. Tento jev však není možné generalizovat a pro mnohé nezaměstnané je rodina naopak pevným záchytným bodem a velkou oporou (Matoušek 2005, s. 307).

## Vliv na zdraví

Trauma, které je spojené se ztrátou zaměstnání vyvolává v člověku pocit méněcennosti a dochází k úbytku sebedůvěry ve vlastní schopnosti. Zvláště u osob starších padesáti let, které měly hluboce zakořeněné pracovní návyky je ztráta zaměstnání velmi kritická. Vlivem krizových situací může docházet u těchto jedinců k somatickým a psychickým potížím – ke zhoršení duševního a tělesného zdraví. Jedná

se například o *onemocnění imunitního, cévního a kardiovaskulárního systému* (Krebs 2007, s. 296).

## Marginalizace na trhu práce

Příčina marginalizace<sup>4</sup> je hlavně omezený přístup k zaměstnání a tím omezená šance spoluúčasti na trhu práce. Negativním důsledkem je vytlačení na okrajovou pozici. Determinanty<sup>5</sup> marginalizace na trhu práce jsou - individuální charakteristiky nezaměstnané osoby jako je vzdělání, zdravotní stav, věk. Nebo souběh těchto bodů:

- nevhodné opatření institucí a nastavení zákonů v závislosti na výplatě dávek v nezaměstnanosti a dávek v hmotné nouzi
- vyhlášená úroveň minimální mzdy
- diskriminační projevy z důvodu věku, pohlaví a etnika
- osobní volba jako například rezignace na změnu a odmítání zapojení do pracovního procesu

## Důsledky marginalizace

Marginalizace je pojem, který hovoří o odsouvání jednotlivců a skupin obyvatel na okraj společnosti. Z toho plynou velké problémy jak pro postižené jedince a skupiny, tak i pro další členy společnosti a stát. Může docházet k sociální izolaci a k vytváření spolužijících skupin obyvatel. Jsou to být gheta, uzavřené etnické komunity či skupiny bezdomovců a gangů mladých lidí. Hlavní příčiny tohoto jevu jsou: dlouhodobá nezaměstnanost, vyloučení z trhu práce, sociální vyloučení, chudoba a bezdomovectví (Mareš 2004, s. 19).

---

<sup>4</sup> Dle psychologického slovníku - marginalizace znamená v humanitních vědách postupné odsouvání jednotlivců nebo skupin na okraj společnosti (Hartl 2009, s. 379).

<sup>5</sup> Dle psychologického slovníku – determinanta znamená rozhodující faktor pro žádoucí či nežádoucí aktivitu člověka (Hartl 2009, s. 109).

## 5 Etapy reakcí na nezaměstnanost

*Propuštění ze zaměstnání je traumatizujícím zážitkem spojeným s dlouhodobým stresem* (Vágnerová 2008, s. 734). Ztráta zaměstnání je velmi podstatná událost v životě člověka. Přestože existují i lidé, kteří cítí určitou úlevu, pro většinu lidí představuje ztráta zaměstnání ve většině případů krizovou situaci. Nezaměstnanost je těžká pro člověka samotného, ale také pro jeho okolí, její tíže se může negativně projevit i na zdravotním stavu jedince. Pochopitelně lidé na tuto událost reagují různě. Ztráta zaměstnání může vzbudit velké množství emocí, které člověka mohou zastihnout nepřipraveného. Cítí se odhozený, zlobí se na své nadřízené, na své blízké, na celý svět i na sebe. Nic jej nebaví, do ničeho se mu nechce. Možná má pocit, že už nic nemá smysl, protože novou práci stejně nenajde. Má pocity odvržení, vzteku, studu a strachu. Jsou různé definice reakcí na nezaměstnanost. Nejznámější je Harrisonův cyklus, který popisuje tyto etapy: šok, optimismus, pesimismus a fatalismus (Buchtová 2003, s. 149).

### Jednotlivé fáze

Fáze šoku a vzteku: jedinec nemůže uvěřit, že by mohl být nezaměstnaný a poté dostává vztek. Někteří jedinci pocítují i přechodnou úlevu plynoucí z ukončení povinností chodit do zaměstnání.

Fáze optimismu a aktivity: nastává čas hledání nového pracovního zařazení. V případě, že ale jedinec novou práci nenajde v adekvátním čase, dochází ke změně jeho postoje.

Fáze pesimismu: nastává při přechodu z krátkodobé do středně nebo dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedinec prožívá pocity ohrožení, stresu a napětí. Začínají negativní pocity a nálady. Vzhledem k pesimistickým názorům přestává hledat novou práci. Je to fáze, která je *typická rezignací a ztrátou naděje* (Vágnerová 2008, s. 735).

Fáze fatalismu: jedinec ztrácí zájem o zaměstnání, je pasivní a apatický. Odmítá základní lidské a občanské hodnoty (Vágnerová 2008, s. 735).

## 6 Dospělost

V každé životní etapě člověk cítí, myslí a prožívá konkrétní situace dle svých zkušeností a vědomostí. Langmeier dělí dospělost z pohledu vývojové psychologie na čtyři etapy:

- včasná dospělost, kterou lze datovat do věkového období dvaceti až třiceti let
- střední dospělost je obdobím největší životní výkonnosti a trvá řádově do 45 let věku
- do 60 – 65 let věku trvá zpravidla pozdní dospělost
- od 65 let věku nastává období stáří

V období včasné dospělosti dochází u člověka k upevnění jeho osobnosti a *identifikace s rolí dospělého* (Langmeier 2006, s. 168). Nastává období zralosti, ekonomické nezávislosti a přijmutí osobní i občanské zodpovědnosti.

Vágnerová dělí dospělost na tři etapy, které nazývá: mladá dospělost – datovaná ve věku 20-40 let věku, střední dospělost – datovaná ve věku 40-50 let věku a starší dospělost – datovaná ve věku 50-60 let věku (Vágnerová 2007, s. 5). Pro potřeby této bakalářské práce se autorka přiklonila k dělení dle Vágnerové, to znamená, že bakalářská práce popisuje osoby starší padesáti let, které jsou v období starší dospělosti.

Období starší dospělosti je popisováno z několika pohledů. Dle Vágnerové se jedná o klidné období, kdy lidé jsou ekonomicky, zdravotně a citově velmi dobře ustáleni a po odchodu dětí z domova si užívají společný a uspokojivý život. Na druhé straně je to však i období hrozící krizemi. Jednou z největších je krize středního věku, kdy si člověk uvědomuje svoji zranitelnost a konečnost svého bytí. (Vágnerová 2007, s. 334). Stáří pro každého člověka znamená odliv tělesných a duševních sil. To je spojeno s poklesem schopností, projevem biologického stárnutí, zhoršující se pamětí, smyslového vnímání a inteligence (Langmeier 2006, s. 204).

Z pohledu člověka je pozdní dospělost začátek stárnutí, kdy si člověk začíná uvědomovat, že je ve třetí čtvrtině svého života. Začínají obavy z počínajících zdravotních komplikací a nemocí, pozvolna dochází ke ztrátě nebo úbytku sil, ať z pohledu emocionálního, fyzického či psychického. To vyvolává mnoho otázek a nejistot z budoucnosti. Člověk začíná přehodnocovat své priority hlavně z pohledu osobního života a samozřejmě i bilancuje a hodnotí své postoje k životu. Na jedné

straně má již člověk velké životní a profesní zkušenosti, na straně druhé pociťuje velkou touhu po jistotě v soukromém i profesním životě. Padesátiletý člověk uvažuje o své budoucnosti a zabývá se úvahami o dalším uspořádání vlastního života a řešení problémů (Vágnerová 2007, s. 229). Z tohoto pohledu je jako velmi uspokojivý stav brán denní stereotyp, ale na druhé straně si je člověk racionálně vědom, že nic nezůstává stejné a změny budou i nadále přicházet. Může se stát, že jedinec v tomto stádiu vývoje může svůj aktuální věk popírat, nebo se může velmi špatně hodnotit.

Hlavním úkolem v čase starší dospělosti je zvládnutí prvních ukazatelů biologického stárnutí a naučení se přizpůsobování změnám, které jedince v dalších letech čekají. Pro tuto věkovou kategorii je důležitá potřeba intimity ve smyslu sdílení, jistoty, akceptace a opory (Vágnerová 2007, s. 230). Při tom napomáhají dlouholeté partnerské vztahy, citová blízkost, souznění a pro jedince velmi důležité stále a pevné místo v rodině (Vágnerová 2007, s. 230).

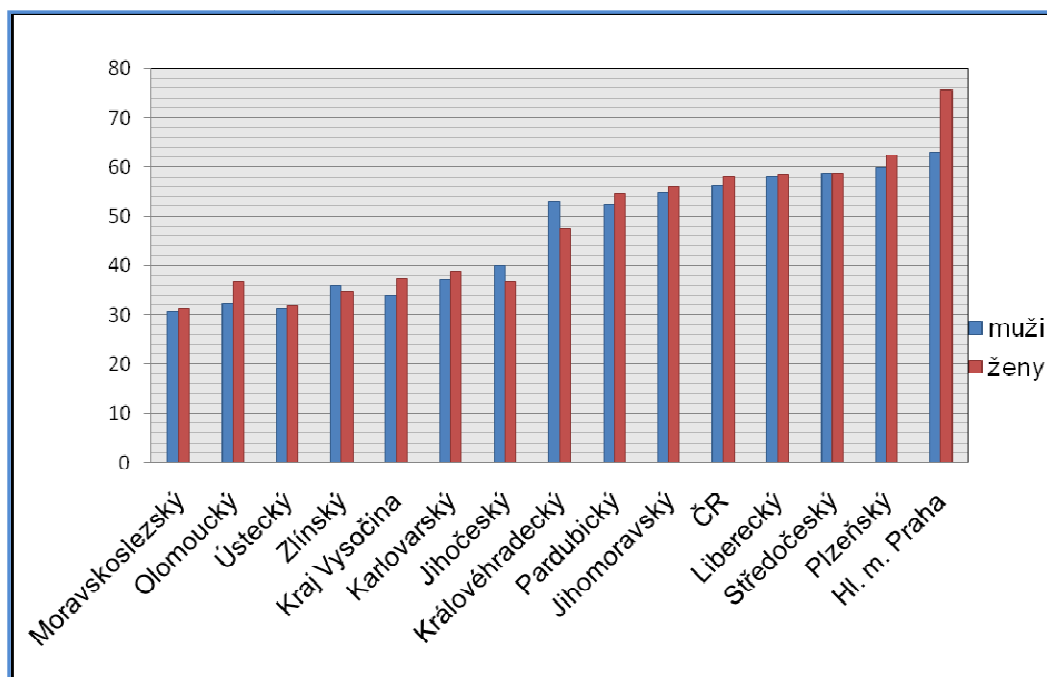
## 6.1 Pracovní uplatnění starší dospělosti

Vzhledem ke zvyšující se životní úrovni a tím i zvyšující se úrovni lékařské praxe a vědeckých poznatků se věk a život člověka zkvalitňuje a prodlužuje. Již od roku 1995 započala vláda České republiky prodlužovat věk odchodu do důchodu. Cílem těchto úprav bylo sjednocení věkové hranice pro muže a ženy a zároveň prodloužení věku odchodu do důchodu. Pro ilustraci je v Příloze č. 1 umístěna tabulka věkové hranice (věku) odchodu do důchodu. V roce 2011 nastartovala vláda České republiky penzijní reformu. Hlavním kritériem pro penzijní reformu je ekonomická situace státu. Tato reforma například neobsahuje strop věku odchodu do důchodu, a zároveň postupně snižuje věkové rozdíly mezi ženami a muži. V souvislosti s tímto posunem dochází i prodloužení délky pracovní aktivity lidí. Podle demografické prognózy Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy z roku 2005 se však důchodového věku - podle schválené reformy - téměř pětina mužů ani nedožije (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2005). To znamená, že současní padesátníci budou pracovat ještě téměř 15 let. Což s sebou samozřejmě pro všechny zaměstnance a zaměstnavatele nese velkou řadu úkolů. V této chvíli je na straně vlády aby zpracovala a začala konat konkrétní kroky v aktivní politice zaměstnanosti tak, aby zajistila nové pracovní pobídky a zvýhodňující balíčky. Člověk v tomto věku má již velmi mnoho praktických

a odborných zkušeností. Je u něho již plně rozvinuta praktická inteligence. Vzhledem k tomu, že neustále užívá naučené znalosti, tak ještě nedochází k žádnému velkému úbytku pracovních kompetencí. Negativní stránkou věci je lpění na stereotypu a zhoršená reakce na požadované změny. To se týká nejvíce pracovního uplatnění. Při tempu jaký má dnes pracovní trh a nároky kladené na pracovníky, je u osob starších padesáti let znát pozvolný nástup odmítání nových věcí, řešení problémů, které s sebou tato doba, nové technologie, nové typy produktů a služeb nesou. V pozitivním smyslu, ale pracovní výsledky naopak ovlivňuje profesní schopnost a zkušenost a zároveň spolehlivost (Vágnerová 2007, s. 259).

Ztráta zaměstnání je pro člověka v tomto období velmi krizovou a zátěžovou situací. Ve věku mezi padesáti a šedesáti lety již chce mít člověk sociální i profesní jistoty. Samozřejmě, že dochází k rekapitulaci a fázi postupného uzavírání profesní kariéry (Vágnerová 2007, s. 259). Člověk je již zpravidla se svou prací smířen a nehledá žádné nové uplatnění. Proti novým začátkům v novém zaměstnání stojí také neochota zaměstnavatelů starší generaci zaměstnávat (Vágnerová 2007, s. 259).

V červnu roku 2012 vydal Český statistický úřad zprávu s názvem „Trh práce 2011 v Libereckém kraji“. V této zprávě je vykázána míra nezaměstnanosti u osob ve věku mezi 55 – 64 let podle pohlaví. Zároveň jsou v této statistice zobrazeny i statistiky v jednotlivých krajích České republiky. Například v roce 2011 v Libereckém kraji tvořilo pracovní sílu 57,5 %, to jest 199 000 zaměstnaných a 15 600 nezaměstnaných osob a 42,5 % ekonomicky neaktivních osob. Jednotlivé regiony se velmi liší ve statistikách zaměstnanosti starších osob. V Libereckém kraji pracovalo v roce 2011 ve věkové kategorii 55-64 let 59,9 % mužů a 39 % žen. V porovnání s ostatními kraji měl v roce 2011 Liberecký kraj čtvrtou nejvyšší míru zaměstnanosti osob starších padesáti let. Dle zjištění Českého statistického úřadu byla míra nezaměstnanosti u osob ve věku 55 – 64 let podle pohlaví v jednotlivých krajích ČR tato:



Graf č. 1 Míra nezaměstnanosti u osob ve věku 55 - 64 let podle pohlaví v jednotlivých krajích ČR (zdroj: ČSU – VŠPS2012).

Autorka bakalářské práce si je vědoma, že graf plně nekoresponduje se zadáním věkového rozpětí v bakalářské práci. Tento graf a statistika je v práci uvedena jako ilustrativní a k dokreslení celkové situace v Libereckém kraji.

### Postoj k pracovnímu uplatnění

Pomocí pracovního uplatnění si člověk buduje vlastní sebehodnocení, sloužící pro vybudování a utvrzení jistoty a sebejistoty. Jedinec si je vědom svých zkušeností, předností a cítí odpovědnost za své pracovní schopnosti (Hartz 2003, s. 40).

Člověk v této etapě svého života má nadhled, dostatečnou profesní vyzrálост, zkušenosti, pracovní návyky, praktickou inteligenci a jeho emoční prožívání je klidnější a vyrovnané. Je pro něho důležitější pohoda na pracovišti a bezproblémové mezilidské vztahy než špičkové pracovní výkony. Dochází i k nabídce předávání zkušenosti mladým lidem a jejich zacvičování. Vzhledem k pracovním nárokům, ale také dochází k postupné ztrátě zájmů o svou pracovní činnost. To je zapříčiněno nárůstem požadavků a tím pádem pracovní zátěží na člověka. V souvislosti s úbytkem fyzických a psychických sil poté dochází u staršího člověka k pocitům vyčerpanosti a opotřebování. Najednou si člověk uvědomuje, že to co dříve zvládl bez větších problémů, jej dnes stojí mnohem více sil. Jako velký problém se ukazuje neustálé

zvyšování věku při odchodu do důchodu. Při současném pracovním tempu a nárůstu pracovních i osobních nároků je hranice odchodu do důchodu poměrně vysoká a lidé starší šedesáti let, již nemohou zvládat všechny pracovní požadavky svých zaměstnavatelů. Obzvláště ti, kteří mají těžkou fyzicky náročnou práci. Z důvodu celkového úbytku sil a vyčerpanosti může také u těchto osob dojít k velké vyčerpanosti a vyhoření. To se projevuje ztrátou důvěry ve své schopnosti i pocitu smyslu vlastní práce (Vágnerová 2007, s. 261). Vlivem přepracování může dojít k nechuti z práce, k lhostejnosti, či odporu k novým pracovním zkušenostem. Tento negativní postoj velmi ovlivňuje typ vykonávané práce. To znamená fyzická nebo intelektuální pracovní činnost. U fyzické činnosti hraje hlavní roli ubývání fyzických sil, zdravotní nesnáze a ubývání pracovní výkonnosti. Starší člověk již nemůže mladším konkurovat a měřit s nimi vlastní síly. To je období, kdy je člověk ve velmi vysoké míře ohrožen nezaměstnaností. Intelektuální pracovní činnost je na rozdíl od fyzické činnosti ještě na přijatelné úrovni. Při přistoupení na nové myšlenky a nové pracovní technologie má starší člověk lepší prognózu do budoucna, než manuálně pracující. V tomto ohledu se pomyslně rozevírají i nůžky ve finančním odměňování a lepší a stálejší pracovní pozicí než u manuálně pracujícího (Vágnerová 2007, s. 261).

### Potřeby vyplývající z profesní role

Člověk v této etapě svého života potřebuje uspokojení své profesní role a statusu vzhledem ke svým psychickým potřebám. U mužů a žen jsou však tyto potřeby poměrně odlišné. Žena je zaměřena na rodinu a zaměstnání je pro ni v tomto období jen cestou k důchodu. U mužů je to podobné, ale nejsou tak rodinně vyhranění jako ženy (Matoušek 2005, s. 302).

Potřeba motivace a učení novým poznatkům je pro starší jedince velmi náročná. V tomto vývojovém stádiu lidé spíše inklinují ke klidu, stereotypu a nechuti se učit něčemu novému. Je to dáno jejich věkem, únavou ale i nedostatečným sebevědomím a strachem z vlastního neúspěchu a nových pracovních náležitostí.

Potřeba důvěry a bezpečí je spojena s potřebou harmonických a stálých sociálních kontaktů na pracovišti. Pro staršího člověka je mnohdy lepší varianta horší nebo hůře placené práce než varianta dobře placené práce s riziky a vyššími nároky jak po stránce profesionální tak i po lidské.



Potřeba sebeuplatnění je touhou po uznání své osoby a své vykonané práce. To se projevuje i předáváním zkušeností mladým kolegům. Při této činnosti navazuje jak mezilidské vztahy, ale zároveň si utvrzuje svou vlastní profesionální roli a vlastní sebedůvěru. Potřeba otevřené budoucnosti znamená možnost vědět, do kdy bude muset pracovat, nebo do kdy s ním zaměstnavatel ještě počítá. Pokud tyto údaje člověk postrádá tak se nachází v nejistotě, která je pro něho dlouhodobým stresovým faktorem.

Z toho vyplývá i ohrožení nezaměstnaností a vědomí, že v tomto věku již práci najde jen velmi obtížně. Otázkou také zůstává, do jaké míry jsou lidé v šedesáti letech schopni a ochotni hledat nové pracovní uplatnění. Není to jen vzhledem k zájmu zaměstnavatelů starší osoby zaměstnávat, ale i změna profese je v tomto věku nanejvýš velmi složitá. Jak ze zdravotního hlediska, tak i z hlediska poznávání a učení se nových věcí (Vágnerová 2007, s. 261).

## 7 Empirická část

### 7.1 Cíl šetření

Cílem bakalářské práce je zmapovat a analyzovat problematiku nezaměstnanosti osob starších padesáti let ve frýdlantském výběžku. Zjišťování nejčastějších problémů při hledání a získávání zaměstnání a zjištění zda osoby starší padesáti let jsou na trhu práce diskriminovány vzhledem ke svému věku. Zároveň byl zjišťován rozdíl mezi muži a ženami v uplatnitelnosti na pracovním trhu. Pro splnění cíle bakalářské práce byl zvolen průzkum mezi klienty úřadu práce prostřednictvím dotazníkového šetření.

### 7.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Průzkum byl prováděn v průběhu měsíců října a listopadu roku 2012 ve frýdlantském výběžku. Výběr základního vzorku obyvatel byl ustanoven na základě kvótního výběru. Kvótním kritériem pro potřeby výzkumného šetření bakalářské práce je nezaměstnanost, věk vyšší padesáti let a vedení na úřadu práce ve frýdlantském výběžku. (viz. Tabulka č. 1).

Pro oslovování klientů byla zvolena kombinovaná forma. Klienti byli z části osloveni autorkou bakalářské práce a z části třetí osobou, která s autorkou bakalářské práce úzce spolupracovala a zároveň byla s nezaměstnanou osobou v častém či každodenním kontaktu.

**Tabulka č. 1** Charakteristika základního výzkumného vzorku z hlediska věku ve frýdlantském výběžku

Nezaměstnané osoby registrované k 30. 9. 2012	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
15 – 49 let	2604	71,58 %
50 let a více	1033	28,42 %
Celkem	3637	100,00 %

Zdroj: Informace od vedoucích pracovníků úřadu práce Frýdlant v Čechách a Nové Město pod Smrkem – vlastní šetření

Po přepočtení procentního zastoupení výzkumného vzorku osob starších padesáti let bylo zjištěno: v základním vzorku činí procentuální zastoupení 51,88 % žen a 48,13 % mužů (viz. Tabulka č. 2). Po přepočtu základního vzorku na 60 respondentů (viz. Tabulka č. 3) – bude ve výzkumném vzorku 31 žen a 29 mužů.

**Tabulka č. 2** Charakteristika základního výzkumného vzorku z hlediska věku a pohlaví ve frýdlantském výběžku

Pohlaví	Nezaměstnané osoby starší padesáti let	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
ŽENY	536	51,88 %
MUŽI	497	48,13 %
Celkem	1033	100,00 %

Zdroj: Informace od vedoucích pracovníků úřadu práce Frýdlant v Čechách a Nové Město pod Smrkem – vlastní šetření a výpočty.

**Tabulka č. 3** Charakteristika vlastního výzkumného vzorku

Pohlaví	Nezaměstnané osoby starší padesáti let	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
ŽENY	31	51,67 %
MUŽI	29	48,33 %
Celkem	60	100,00 %

Zdroj: vlastní výpočty

### 7.3 Charakteristika vymezeného území

Frýdlantský výběžek je součástí Libereckého kraje, ve kterém žije celkem 438 600 obyvatel. Míra ekonomické aktivity v Libereckém kraji je 57,5 %. Míra ekonomické aktivity v České republice ve sledovaném období činila 58,3 %. Míra registrované nezaměstnanosti v Libereckém kraji je 9,46 % a ve frýdlantském výběžku 14,63 %. Podíl obyvatel v Libereckém kraji dle věku je: 0 - 14 let – 67 107 obyvatel, 15 – 64 let - 303 949 obyvatel, 65 let a více - 67 544 obyvatel. Autorka bakalářské práce si je vědoma, že statistická data plně nekorespondují se zadáním věkového rozpětí v bakalářské práci. Na základě dotazu u hlavního statistika Úřadu práce ČR bylo zjištěno, že statistiky na skupinu osob starších padesáti let nejsou státními institucemi

vyhotovovány. Tato data jsou v práci uvedena jako ilustrativní a k dokreslení celkové situace v Libereckém kraji (ČSU, 2013)

### Frýdlantský výběžek

Ve frýdlantském výběžku se nachází čtyři města a osmnáct obcí. Status města má: Frýdlant, Raspenava, Hejnice a Nové Město pod Smrkem. V minulosti bylo ve frýdlantském výběžku dostatek pracovních příležitostí. Frýdlantsko bylo v předválečné době prosperujícím německým mikroregionem, zaměřeným hlavně na zemědělskou výrobu a textilní a strojní průmysl. Po II. světové válce započalo stěhování menších textilních továren do jiných zemí. Například textilní továrna v obci Dolní Řasnici, která zaměstnávala 1000 osob, byla uzavřena a veškeré vybavení bylo zasláno na Slovensko. Další velká textilní továrna byla v Novém Městě pod Smrkem. Tento závod byl pro zaměstnanost místního obyvatelstva stěžejní. Bohužel i tato továrna stejně jako mnoho dalších byla po pádu komunismu uzavřena. K uzavírání provozu nepřispěla jen změna politiky a chybná ekonomická rozhodnutí, ale dalším velkým handicapem frýdlantského výběžku je i jeho geografická poloha. Jediné komunikace vedoucí do Frýdlantu a přilehlých obcí vedou přes hory. A to je v zimě velký problém. Proto se některé firmy rozhodly odejít do průmyslových center ve městě Liberci a okolí. Ve frýdlantském výběžku je evidováno 24 763 obyvatel, což je 5,7 % z celkového počtu obyvatel Libereckého kraje. Míra nezaměstnanosti v říjnu roku 2012 činila ve frýdlantském výběžku 14,63%. V tabulce číslo 1 je uveden počet obyvatel frýdlantského výběžku v rozdělení dle pohlaví a věku (ČSU, 2013). Autorka bakalářské práce si je vědoma, že tabulka č. 1 plně nekoresponduje se zadáním věkového rozpětí v bakalářské práci. Tento graf a statistika je v práci uvedena jako ilustrativní a k dokreslení celkové situace ve frýdlantském výběžku (Zdroj: vlastní šetření).

**Tabulka č. 4** – počet obyvatel frýdlantského výběžku dle věku a pohlaví

Název obce	Počet obyvatel celkem	v tom		v tom ve věku			Průměrný věk		
		Muži	Ženy	0–14 let	55–64let	65 a více let	Celkem	Muži	Ženy
Bílý Potok	703	348	355	111	477	115	41,2	40,9	41,4
Bulovka	901	462	439	165	634	102	37,4	36,8	38,0
Černousy	349	182	167	56	248	45	39,9	37,6	42,5
Dětfichov	735	356	379	126	525	84	38,1	37,6	38,6
Dolní Řasnice	535	276	259	94	369	72	38,6	38,6	38,7
Frýdlant	7 565	3 696	3 869	1 208	5 118	1 239	40,6	39,0	42,0
Habartice	484	253	231	82	344	58	38,5	36,3	40,9
Hejnice	2 761	1326	1 435	456	1 886	419	40,2	39,2	41,2
Heřmanice	231	124	107	27	169	35	42,5	41,5	43,7
Horní Řasnice	241	128	113	33	174	34	40,0	37,7	42,7
Jindřichovice p. S.	662	312	350	110	397	155	42,4	41,8	43,0
Krásný Les	428	213	215	57	293	78	41,9	41,7	42,1
Kunratice	399	219	180	64	284	51	40,3	39,6	41,3
Lázně Libverda	457	225	232	64	333	60	40,9	39,8	42,0
Nové Město p. S.	3 834	1 892	1 942	632	2 698	504	39,6	38,7	40,5
Pertoltice	290	138	152	57	197	36	38,7	39,4	38,0
Raspenava	2 848	1 398	1 450	489	1 942	417	39,7	39,0	40,4
Višňová	1 340	682	658	199	929	212	40,8	39,1	42,6
Celkem	24 763	12 230	12 533	4 030	17 017	3 716	40,1	39,1	41,1

Zdroj: ČSU 2013

## 7.4 Předpoklady

Na základě teoretických znalostí dané problematiky a námi získaných informací od pracovníků ÚP jsme si zvolili následující výzkumné otázky:

- jaké jsou důvody diskriminace na trhu práce u osob starších padesáti let
- jaký postoj zaujímají nezaměstnaní lidé k vybraným nástrojům aktivní politiky
- jaký vliv má místo pobytu na nezaměstnanost

Předpoklady:

**P1:** předpokládáme, že osoby starší padesáti let jsou diskriminovány na pracovním trhu nejčastěji z důvodu svého věku

**P2:** předpokládáme, že jsou vzhledem ke svému věku diskriminovány více ženy než muži

**P3:** předpokládáme, že nechut' zúčastňovat se rekvalifikačních kurzů je přítomna u nadpoloviční většiny všech respondentů z řad nezaměstnaných osob starších 50 let

**P4:** předpokládáme, že se nadpoloviční většina nezaměstnaných osob starších padesáti let není ochotna přestěhovat v případě možné pracovní nabídky

## 7.5 Použitá metoda

Stanovené předpoklady byly ověřovány na základě analýzy získaných dat. Následně byla data sumarizována a porovnávána. K ověření předpokladů byly využity analýzy dat, které byly počítány dle matematických pravidel. Byla použita technika nestandardizovaného dotazníku, která se jevila vzhledem ke stanoveným cílům a výzkumným otázkám jako nejvhodnější. Dotazník byl zpracován jako vlastní, nestandardizovaný a je uveden v Příloze č. 2. V rámci přípravy na výzkumné šetření a při sestavování nestandardizovaného dotazníku autorka práce provedla pilotní průzkum.

### Pilotní průzkum

Na základě stanového cíle bakalářské práce autorka práce sestavila nestandardizovaný dotazník. V rámci pilotního průzkumu bylo osloveno pět respondentů a dotazník jim byl, předám k vyplnění. Po vyplnění údajů byl následně s vybranými respondenty proveden rozhovor. Při tomto rozhovoru vyplynulo, že respondenti nerozumí slovu diskriminace. Proto byl tento pojem v dotazníku vysvětlen. Na základě poznatků jednotlivých respondentů byl i v dalších otázkách dotazník upraven tak, aby respondenti rozuměli všem položeným otázkám a před vyplněním odpovědím. Vzor dotazníku je Přílohou číslo 2 bakalářské práce. Respondenti zapojení do pilotního průzkumu nebyli zapojeni do vlastního průzkumného šetření.

## 7.6 Vyhodnocení výzkumného šetření

Dotazník obsahoval 17 otázek. Otázky č. 1 – 4 byly identifikační. V otázkách č. 5 – 9 byli respondenti dotazováni na jejich délku nezaměstnanosti v současnosti a v minulých pěti letech a na jejich původní pracovní zařazení. V otázkách č. 10 – 16 byly položeny otázky na to, zda respondentům byla nabídnuta rekvalifikace a zda by ji přijali, na okolnosti, které mohou ovlivňovat jejich nezaměstnanost a zda jsou ochotni změnit své bydliště v případě získání zaměstnání v jiné části republiky. Otázka číslo 17 byla položena jako doplňková a dotazovala se respondentů, zda chtějí k problematice nezaměstnanosti ještě něco říci.

### Otázka č. 1 - pohlaví respondenta

Otázka je pro lepší představu znázorněna v tabulce číslo 5. Z celkového počtu 60 respondentů bylo 31 žen (51,67 %) a 29 mužů (48,33 %). Ženy ochotněji souhlasily s vyplněním dotazníku, muži byli při samotném vyplňování dotazníku očividně sdílnější než ženy a chtěli se podělit o své pracovní i osobní zkušenosti i mimo otázek položených v dotazníku (viz. Tabulka č. 5).

**Tabulka č. 5 – pohlaví respondentů**

	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
ŽENA	31	51,67 %
MUŽ	29	48,33 %
Celkem	60	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření

### Otázka č. 2 – věk respondentů

Otázka je hodnocena v tabulce číslo 6. Dále jsou také pro lepší názornost připojeny grafy pod čísly 2 a 3. U dotazovaných mužů vyplynulo, že nejvíce nezaměstnaných je ve věkové hranici 55–56 let. Z celkového počtu 29 respondentů to je 10 mužů (34,48 %). Jako druhá nejčastější je věková hranice je 57–58 let, což je 8 mužů (27,59 %).

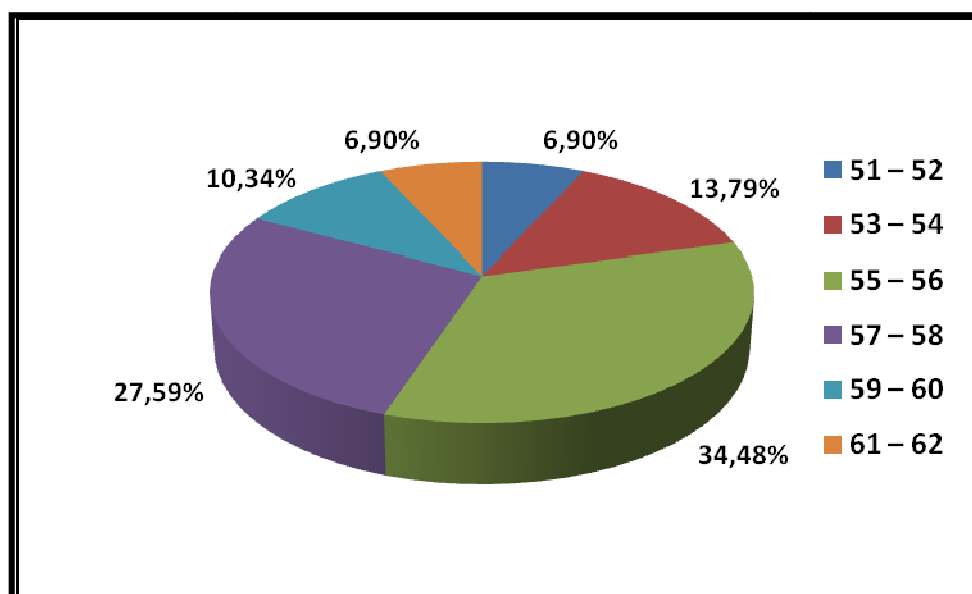
U žen jsou procentuální výsledky podobné jako u mužů, rozdílný je však udávaný věk. Z celkového počtu 31 žen je nejvíce nezaměstnaných ve věku mezi

51–52 let, což je 10 žen (32,26 %). Druhá nejpočetnější věková skupina je 53–54 let. V této věkové skupině je 9 žen (29,03 %). (Viz. Tabulka č. 6).

**Tabulka č. 6** – rozdělení respondentů dle věku a pohlaví

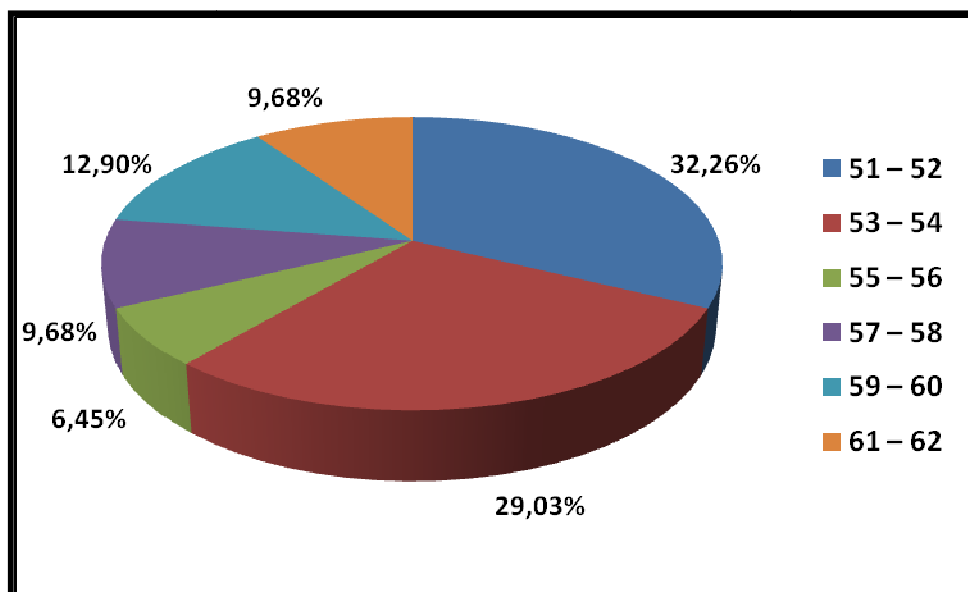
VĚK	ŽENA		MUŽ	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
51 - 52	10	32,26 %	2	6,90 %
53 - 54	9	29,03 %	4	13,79 %
55 - 56	2	6,45 %	10	34,48 %
57 - 58	3	9,68 %	8	27,59 %
59 - 60	4	12,90 %	3	10,34 %
61 - 62	3	9,68 %	2	6,90 %
Celkem	31	100,00 %	29	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření



Graf č. 2 – nezaměstnaní muži dle věku





Graf č. 3 – nezaměstnané ženy dle věku

### Otázka č. 3 – rodinný stav

Nejvíce respondentů – 38 (63,33 %) uvedlo, že žijí v sezdáném svazku. 8 respondentů (13,33 %) žije v partnerském svazku. Z toho bylo 7 respondentů (11,67 %) uvedlo, že jsou rozvedeni, 4 respondenti (6,67 %) jsou vdovci či vdovy a 3 respondenti (5,00 %) jsou svobodní (viz. Tabulka č. 7).

Tabulka č. 7 – rodinný stav respondentů

RODINNÝ STAV	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
Ženatý/vdaná	38	63,33 %
Rozvedený/rozvedená	7	11,67 %
Svobodný/svobodná	3	5,00 %
Partner/partnerka	8	13,33 %
Vdovec/vdova	4	6,67 %
Celkem	60	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření

### Otázka č. 4 – dosažené vzdělání

11 žen (35,48 %) absolvovalo základní školu, střední vzdělání dokončilo 15 žen (48,39 %), 4 ženy (12,90 %) při vyplňování dotazníku udaly úplné střední vzdělání a 1 žena (3,23 %) uvedla, že má vysokoškolské vzdělání.

5 mužů (17,24 %) při vyplňování dotazníku uvedlo jako nejvyšší dokončené vzdělání základní školu. Nadpoloviční většina – 18 mužů (62,07 %) udalo v dotazníku střední vzdělávání. Úplné střední vzdělání dokončilo 6 mužů (20,69 %). Žádný z mužů nedosáhl vysokoškolského vzdělání. Z dotazníku také vyplynuly rozdíly ve vzdělání mezi muži a ženami. (viz. Tabulka č. 8).

**Tabulka č. 8 – dosažené vzdělání**

DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ	ŽENA		MUŽ	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
Základní	11	35,48 %	5	17,24 %
Střední	15	48,39 %	18	62,07 %
Střední úplné	4	12,90 %	6	20,69 %
Vysokoškolské	1	3,23 %	0	0,00 %
Celkem	31	100,00 %	29	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření

#### **Otázka č. 5 – délka současné nezaměstnanosti v měsících**

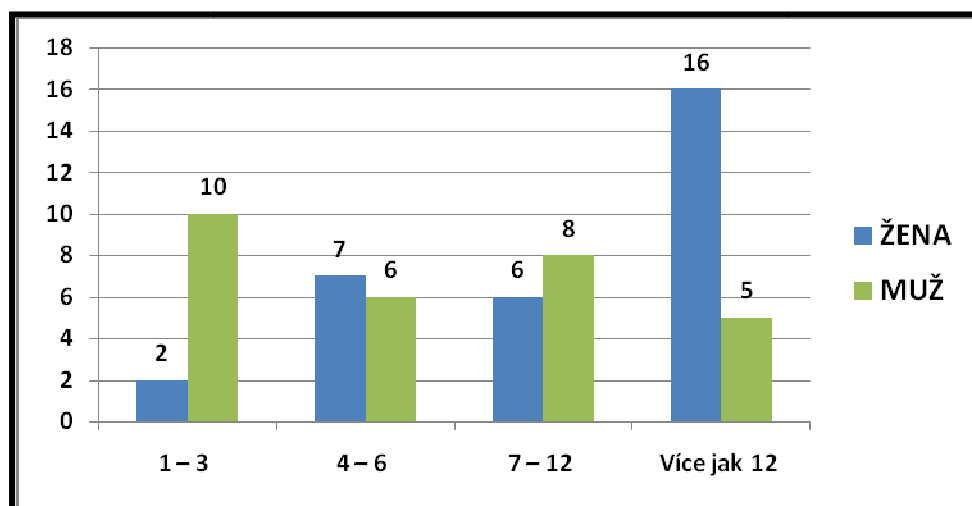
Otázka pro názornost vyjádřena nejenom v tabulce číslo 6, ale i v grafické podobě. Jak je z grafu i tabulky patrné, muži jsou nezaměstnaní spíše krátkodobě do tří měsíců. V dlouhodobém horizontu jsou nezaměstnaní muži dvakrát kratší dobu než ženy. Naopak u žen se délka nezaměstnanosti stupňuje.

10 mužů (34,48 %) a 2 ženy (6,45 %) uvedlo, že jsou nezaměstnaní 1-3 měsíce. 6 mužů (20,69 %) a 7 žen (22,58 %) uvedlo, že jsou nezaměstnaní 4-6 měsíců. 8 mužů (27,59 %) a 6 žen (19,35 %) uvedlo, že jsou nezaměstnaní 7-12 měsíců. 5 mužů (17,24 %) a 16 žen (51,62%) uvedlo, že jsou nezaměstnaní více jak 12 měsíců. (viz. Tabulka č. 9).

**Tabulka č. 9 – délka současné nezaměstnanosti v měsících**

POČET MĚSÍCŮ	ŽENA		MUŽ	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
1 - 3	2	6,45 %	10	34,48 %
4 - 6	7	22,58 %	6	20,69 %
7 - 12	6	19,35 %	8	27,59 %
Více jak 12	16	51,62 %	5	17,24 %
Celkem	31	100,00 %	29	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření



Graf č. 4 – délka nezaměstnanosti v měsících

**Otázka č. 6** – byl/a jste v posledních pěti letech opakovaně nezaměstnaný/á?

V otázce byli respondenti dotazováni, zda byli nezaměstnaní v posledních pěti letech. Z celkového počtu 60 respondentů (100,00 %) odpovědělo na tuto otázku kladně 39 respondentů (65,00 %). Rozdíl mezi muži a ženami v procentuálním vyjádření činí 12,35 % v neprospěch žen (viz. Tabulka č. 10).

**Tabulka č. 10** – byl/a jste v posledních pěti letech opakovaně nezaměstnaný/á?

	ŽENA		MUŽ	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
ANO	22	70,97 %	17	58,62 %
NE	9	29,03 %	12	41,38 %
Celkem	31	100,00 %	29	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření

**Otázka č. 7** – délka nezaměstnanosti v posledních pěti letech – údaj uveden v měsících

V otázce respondenti uváděli délku své nezaměstnanosti v horizontu uplynulých pěti let. Muži byli nezaměstnaní v průměru 8,5 měsíců. Naopak ženy byly nezaměstnané v průměru 22,5 měsíců. Procentuální rozdíl mezi muži a ženami je 45 % (viz. Tabulka č. 11).

**Tabulka č. 11 - délka nezaměstnanosti v posledních pěti letech**

POHLAVÍ	Celkový počet měsíců	Průměrný počet měsíců	Procentní vyjádření (%)
ŽENA	696	22,5	27,50 %
MUŽ	247	8,5	72,50 %

Zdroj: vlastní šetření

**Otázka č. 8 – v jakém oboru jste původně pracoval/a?**

Největší počet nezaměstnaných je z oborů v oblasti textilního průmyslu a úklidových a pomocných prací. To může být důsledek regionálních změn, které jsou právě na frýdlantsku velmi patrné. Což je konkrétně úplný zánik původního textilního průmyslu a žádný nebo jen velmi malý rozvoj nových pracovních míst v této lokalitě. To samozřejmě ovlivňuje a redukuje i nabídku úklidových a pomocných prací. Naopak v automobilovém průmyslu, který má v Libereckém kraji silnou tradici a v pohostinství je počet nezaměstnaných respondentů nejmenší (viz. Tabulka č. 12).

**Tabulka č. 12 - původní obor**

	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
TEXTILNÍ PRŮMYSL	11	18,33 %
ÚKLIDOVÉ A POMOCNÉ PRÁCE	11	18,33 %
POTRAVINÁŘSKÝ PRŮMYSL	7	11,68 %
STROJÍRENSKÝ PRŮMYSL	6	10,00 %
FINANČNÍ SLUŽBY	5	8,33 %
STAVEBNÍ PRŮMYSL	5	8,33 %
AUTOMOBILOVÝ PRŮMYSL	4	6,67 %
POHOSTINSTVÍ	3	5,00 %
JINÉ	8	13,33 %
CELKEM	60	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření

**Otázka č. 9** – domníváte se, že lze najít uplatnění ve vašem původním oboru?

Z celkového počtu 60 dotazovaných odpovědělo 28 respondentů (46,67 %), že lze v jejich původním oboru nalézt pracovní uplatnění. Naopak 33 respondentů (53,33 %) odpovědělo, že v jejich původní profesi již žádné pracovní uplatnění nalézt nelze.

**Otázka č. 10** – máte zájem o rekvalifikaci?

Z celkového počtu 60 dotazovaných odpovědělo 22 respondentů (36,67 %), že mají zájem o absolvování rekvalifikačních kurzů. Z těchto 22 respondentů bylo 12 žen (54,55 %) a 10 mužů (45,45 %). Ženy měly o 9,09 % vyšší zájem o rekvalifikaci než dotazovaní muži. Naopak 38 respondentů (63,33 %) o rekvalifikaci zájem neprojevovalo. 19 dotazovaných žen (61,29 %) a 19 dotazovaných mužů (65,51 %) uvedlo, že o rekvalifikaci zájem nemají.

**Otázka č. 11** – byla vám úřadem práce nabídnuta rekvalifikace?

10 respondentům (16,67 %) byla nabídnuta úřadem práce rekvalifikace. Z toho 4 ženám (40,00 %) a 6 mužům (60,00 %). Ostatním 50 respondentům (83,33 %) rekvalifikace nabídnuta nebyla.

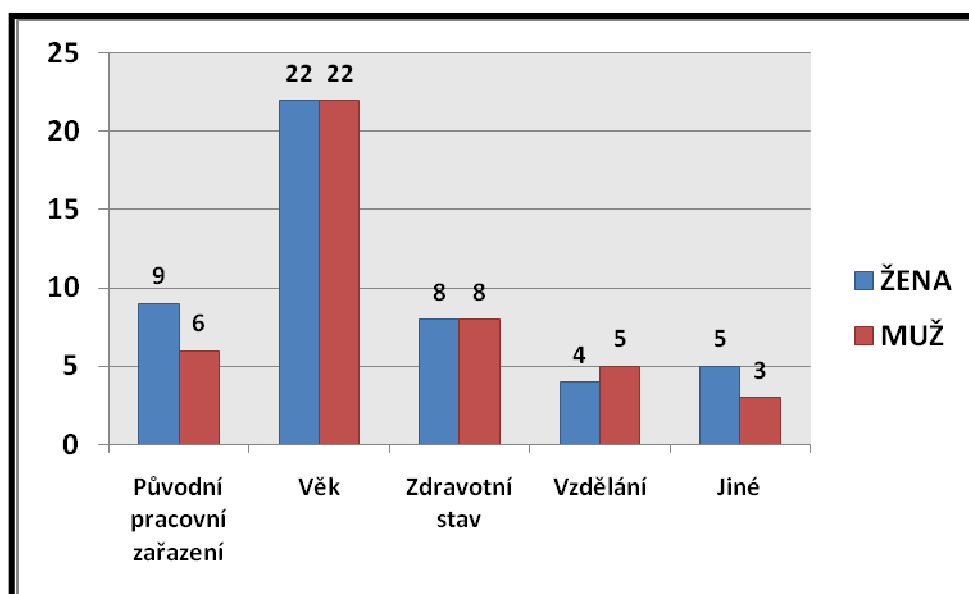
**Otázka č. 12** - co ovlivňuje vaší nezaměstnanost

U této otázky mohli respondenti zaškrtnout i více možností. 51,16 % žen a 53,66 % mužů uvedlo, že jejich nezaměstnanost ovlivňuje jejich věk. 18,60 % žen a 19,51 % mužů uvedlo jako důvod svůj zdravotní stav. Vzdělání ovlivňuje uplatnitelnost na pracovním trhu ženy v 9,30 % a muže v 12,20 %. 20,93 % žen a 14,63 % mužů soudí, že jejich nezaměstnanost ovlivňuje původní pracovní zařazení. Na odpověď jiné, odpovědělo 16,12 % žen a 10,34 % mužů. (viz. Tabulka č. 13).

**Tabulka č. 13** – co ovlivňuje nezaměstnanost

Důvod nezaměstnanosti	ŽENA		MUŽ	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
Původní pracovní zařazení	9	20,93 %	6	14,63 %
Věk	22	51,16 %	22	53,66 %
Zdravotní stav	8	18,60 %	8	19,51 %
Vzdělání	4	9,30 %	6	12,20 %
Jiné	5	16,12 %	3	10,34 %

Zdroj: vlastní šetření



Graf č. 5 - – co ovlivňuje nezaměstnanost

**Otázka č. 13** – důvod nemožnosti nalézt pracovní uplatnění

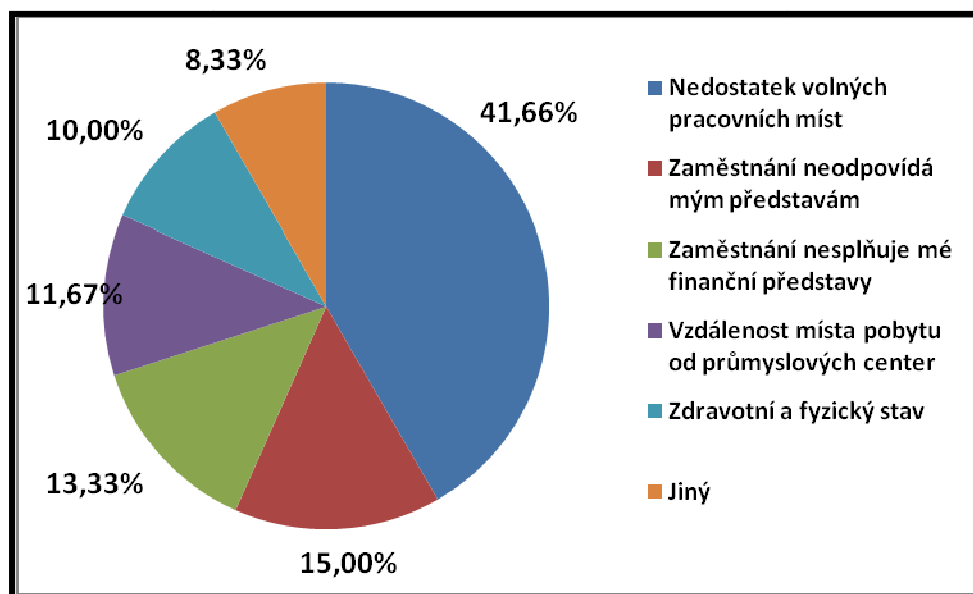
V otázce odpovídali respondenti na důvody nemožnosti nalézt zaměstnání. 25 respondentů (41,66 %) odpovědělo, že v jejich původní profesi není dostatek volných pracovních míst. 9 respondentů (15,00 %) uvedlo, že nabízené zaměstnání neodpovídá jejich osobním představám a dalších 8 respondentů (13,33 %) uvedlo, že nabízená zaměstnání nesplňovala jejich finanční představy. 7 respondentů (11,67 %) uvedlo, že je omezuje vzdálenost z místa bydliště do průmyslových center a nemohou tím pádem splnit požadavky potencionálních zaměstnavatelů. 6 respondentů (10,00 %) uvedlo jako

důvod nemožnosti nalézt pracovní uplatnění svůj zdravotní a fyzický stav. 5 respondentů (8,33 %) zaškrtnulo jiný důvod (viz Tabulka č. 14).

**Tabulka č. 14** - důvod nemožnosti nalézt pracovní uplatnění

Důvod	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
Nedostatek volných pracovních míst	25	41,66 %
Zaměstnání neodpovídá mým představám	9	15,00 %
Zaměstnání nesplňuje mé finanční představy	8	13,33 %
Vzdálenost místa pobytu od průmyslových center	7	11,67 %
Zdravotní a fyzický stav	6	10,00 %
Jiný	5	8,33 %
Celkem	60	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření



Graf č. 6 – důvod nemožnosti nalézt zaměstnání

**Otázka č. 14** – jste ochotni přijmout jakékoli zaměstnání?

V otázce uvádělo 31 respondentů (51,67 %), že přijmout jakékoli zaměstnání bez podmínek. Z celkového počtu odpovědělo kladně 19 žen (61,29 %) a 12 mužů (42,86 %). Naopak 28 (46,67 %) respondentů jakékoli zaměstnání z rozličných důvodů nepřijme. Z tohoto počtu odpovědělo záporně 12 žen (38,71 %) a 16 mužů (57,14 %) (viz. Tabulka č. 15).

**Tabulka č. 15** – ochota přijmout zaměstnání

	ŽENA		MUŽ	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
ANO	19	61,29 %	12	42,86 %
NE	12	38,71 %	17	57,14 %
Celkem	31	100,00 %	29	100,00 %

Zdroj: vlastní šetření

**Otázka č. 15** – jste ochotni se za prací přestěhovat?

Na otázku zda jsou respondenti ochotni se za prací přestěhovat, odpovědělo z celkového počtu 60 dotazovaných 50 respondentů (83,33 %), že není ochotno se za prací přestěhovat. Na tuto otázku odpovědělo 26 žen (83,87 %) a 24 mužů (82,76 %). V případě získání vlastního bytu by se přestěhovalo za novým zaměstnáním do nového bydliště 5 respondentů (8,33 %). Kladně na tuto otázku odpověděly 3 ženy (9,68 %) a 2 muži (6,90 %). 4 respondenti (6,67 %) uvedli, že jsou ochotni bydlet na ubytovně či v nějakém podnikovém ubytovacím zařízení. Z tohoto celkového počtu odpověděla kladně pouze 1 žena (3,23 %) a 3 muži (10,34 %). Pouze 1 respondent (1,67 %) uvedl, že se za prací přestěhuje bez jakýchkoli podmínek (viz. Tabulka č. 16).



**Tabulka č. 16 – ochota se přestěhovat**

	ŽENA		MUŽ	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
Ano, bezpodmínečně	1	3,23%	0	0,00%
Ano, v případě podnikového ubytování	1	3,23%	3	10,34%
Ano, v případě vlastního bydlení	3	9,68%	2	6,90%
Ne	26	83,87%	24	82,76%
Celkem	31	100,00%	29	100,00%

Zdroj: vlastní šetření

**Otázka č. 16 – setkali jste se při hledání zaměstnání s diskriminací?**

V otázce odpovídali respondenti, zda se při hledání zaměstnání setkali s diskriminací ohledně svého věku, zdravotního stavu, příslušnosti k jinému etniku, vzhledem k místu pobytu a jiné. V této otázce zaškrtovali respondenti více odpovědí. Na otázku věku odpovědělo kladně 80,64 % žen a 82,75 % mužů. Zdravotní stav jako diskriminační problém uvedlo 19,35 % žen a 6,89 % mužů. Příslušnost k jinému etniku uvedlo 25,80 % žen a 10,34 % mužů. Místo pobytu označilo 25,80 % žen a 20,68 % mužů. 16,13 % žen a 24,13 % mužů zaškrtnulo možnost jiné. (viz Tabulka č. 17).

**Tabulka č. 17 – důvody diskriminace**

	ŽENA		MUŽ	
	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření (%)
Věk	25	80,64%	24	82,75%
Zdravotní stav	6	19,35%	2	6,89%
Jiné etnikum	8	25,80%	3	10,34%
Místo pobytu	8	25,80%	6	20,68%
Jiné	5	16,13%	7	24,13%

Zdroj: vlastní šetření

### **Otázka č. 17** – vaše postřehy a názory k otázce nezaměstnanosti

Otázka byla položena jako doplňková a dotazovala se respondentů, zda chtějí k problematice nezaměstnanosti ještě něco říci. Žádný z respondentů k této otázce nenapsal vlastní komentář.

## **7.7 Ověření předpokladů**

V bakalářské práci byly stanoveny čtyři předpoklady.

**P1:** předpokládáme, že osoby starší padesáti let jsou diskriminovány na pracovním trhu nejčastěji vzhledem ke svému věku. Na tento předpoklad odpovídali respondenti v otázce č. 16 nestandardizovaného dotazníku. 80,64 % žen a 82,75 % mužů odpovědělo, že se setkali při hledání zaměstnání s diskriminací ohledně svého věku. 19,35 % žen a 6,89 % mužů uvedlo jako důvod diskriminace svůj zdravotní stav. 25,80 % žen a 10,34 % mužů uvedlo jako důvod diskriminace svůj etnický původ. 25,80 % žen a 20,68 % mužů uvedlo, že je diskriminuje jejich místo pobytu. Jiný důvod označilo 16,13 % žen a 24,13 % mužů. **Předpoklad číslo 1 byl při šetření potvrzen.**

**P2:** předpokládáme, že jsou vzhledem ke svému věku diskriminovány více ženy než muži. Na tento předpoklad odpovídali respondenti v otázce č. 12. Výsledky šetření ukázaly, že jsou ženy diskriminovány ve 22 případech, což je v procentuálním vyjádření 51,16 %. Muži na tuto otázku odpověděli kladně ve 22 případech což je v procentuálním vyjádření 53,66 %. Rozdíl mezi muži a ženami činí 2,5 % v neprospěch mužů. Autorka práce si je vědoma, že pro vyhodnocování předpokladů nepoužila statistickou metodu, nezjišťovala směrodatnou odchylku a nepočítala korelační koeficient. Proto nelze zjištěné údaje považovat za validní i vzhledem k počtu respondentů výzkumného vzorku. **Předpoklad číslo 2 nebyl potvrzen.**

**P3:** předpokládáme, že nechut' zúčastňovat se rekvalifikačních kurzů je přítomna u nadpoloviční většiny všech respondentů z řad nezaměstnaných osob starších 50 let. Na tuto otázku odpovídali respondenti v otázce číslo 10. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že o rekvalifikační kurzy projevilo zájem z celkového počtu 60 respondentů 22 respondentů (36,67 %). Naopak 38 respondentů (63,33 %) o rekvalifikaci zájem neprojevilo. **Předpoklad číslo 3 byl při šetření potvrzen.**

**P4:** předpokládáme, že se nadpoloviční většina nezaměstnaných osob starších padesáti let není ochotna přestěhovat v případě možné pracovní nabídky. Na tuto otázku respondenti odpovídali v otázce číslo 15. Z celkového počtu 60 respondentů odpovědělo 50 respondentů (83,33 %), že není ochotno se za prací přestěhovat. **Předpoklad číslo 4 byl při šetření potvrzen.**

## 7.8 Diskuze a navrhovaná opatření

Nezaměstnanost osob starších padesáti let je velmi aktuální problém. Na základě dotazníkového šetření byly zjišťovány čtyři předpoklady. V předpokladu P1 zhodnotili respondenti, že jsou vzhledem ke svému věku na pracovním trhu diskriminováni. V předpokladu P2 byl zhodnocen rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen. Na základě vyhodnocených dat získaných dotazníkovým šetřením byl zjištěn minimální rozdíl (2,50 %) diskriminace na trhu práce z pohledu pohlaví. Předpoklad P3 potvrdil, že se osoby starší padesáti let nechtějí zúčastňovat rekvalifikačních kurzů. V posledním předpokladu P4 uváděli respondenti, že nejsou ochotni měnit kvůli potencionálnímu zaměstnání své bydliště.

Na základě vyhodnocených dat získaných dotazníkovým šetřením autorka navrhuje tato opatření:

Nezaměstnanost osob jistě ovlivňuje jejich místo bydliště, ale i původní pracovní zázemí, které je pro každý region typické. Úbytek původních podniků a zaměstnavatelů nemůže, žádná obecní ani městská samospráva samostatně dostatečně bez pomoci státu ovlivnit. Je třeba spolupráce na všech úrovních státního aparátu. Z tohoto pohledu lze doporučit opatření pro podporu zaměstnanosti v oblasti vzdělávání sociální oblasti, podporovaném zaměstnávání, pracovní rehabilitaci a zákonných opatřeních.

Otázka rekvalifikaci není pouze o vůli či nevůli jednotlivých osob se rekvalifikace zúčastnit. Je to, ale i v oblastech a zaměření jednotlivých rekvalifikací. Na základě poptávky a nabídky zaměstnání a na základě výzkumu zaměřeného na potřeby jednotlivých podniků v daném regionu navrhuji naplánovat z krátkodobého i dlouhodobého hlediska jednotlivé okruhy rekvalifikací. Tyto rekvalifikace by měli být postaveny na základě konkrétních potřeb jednotlivých potencionálních zaměstnavatelů. Zároveň však tyto rekvalifikace musí přihlížet na determinanty osob starších padesáti

let. K těmto determinantům samozřejmě patří jejich fyzické a psychické schopnosti. Základním prvkem rekvalifikací je tedy uplatnitelnost nezaměstnaných osob na pracovním trhu, smysluplnost a přístupnost. Smysluplnou rekvalifikací se rozumí ta činnost, u které mají osoby starší padesáti let pocit sounáležitosti a potřebnosti a hlavně je pro ně zárukou možného získání zaměstnání. Například Úřad práce v Liberci v roce 2008 – 2009 nabídl pro osoby starší padesáti let projekt pod názvem Kariéra po padesátce. Součástí tohoto projektu financovaného z fondů Evropské unie byly rekvalifikace zaměřené na práci s výpočetní technikou, obsluhu NC a CNC strojů, pečovatelku, řízení vysokozdvizného vozíku a administrativní práce.

Dle odpovědí jednotlivých respondentů vyplynul i problém nízké vzdělanosti jednotlivých nezaměstnaných osob. V roce 2010/2011 pořádala Technická univerzita v Liberci tří semestrový kurz aktuálních dovedností. Obsahem kurzu byly předměty z oblasti psychologie, finanční a počítačové gramotnosti, sociální komunikace a prohloubení jazykových znalostí. Podmínkou k přihlášení do kurzu bylo minimálně dokončené úplné střední vzdělání. Jako počín ve vzdělávání jsou tyto kurzy velmi přínosné (Technická univerzita v Liberci 2012). Je však potřeba vytvořit soustavu kurzů pro všechny zájemce s ohledem na jejich dosažené vzdělání.

V oblasti sociální sféry by měla mezi sociálními odbory a úřady práce nastat mezioborová spolupráce. Na základě spolupráce mezi sociálními pracovníky, pracovníky úřadu práce a dalšími odborníky by měla být nastolena vzájemná účinná komunikace. Pro dlouhodobou a účinnou spolupráci mezi těmito úřady je třeba vytvořit spojovací článek – například poradce pro nezaměstnané. Na základě doporučení od úřadu práce a sociálního pracovníka by se mohl poradce s nezaměstnaným zabývat nejenom vyhledáváním volných pracovních míst, ale hlavně by mohl pomáhat nezaměstnané osobě v nalézání vnitřní motivace k hledání nových možností. Autorka práce si je vědoma, že vytváření nových pracovních míst odborných poradců je spojeno hlavně s ekonomickou situací státu. Ale i přes počáteční vynaložené finanční prostředky je dle jejího mínění z dlouhodobého hlediska vznik nových míst prospěšné. Poradce pro nezaměstnané v této chvíli již existuje pod názvem pracovní konzultant. Tato služba však není uzákoněná a nabízejí ji pouze nevládní organizace jako cestu individuálního poradenství. Služba je primárně určená lidem se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním. V Zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti figuruje ještě pojem pracovní rehabilitace, která je určená také lidem se zdravotním postižením. Na základě

uvedených skutečností navrhuje autorka změnu návrhu zákona, ve smyslu rozšíření pracovní rehabilitace nejenom na zdravotně postižené jedince, ale i na ostatní osoby ohrožené nezaměstnaností.

Spolupráce v ekonomické oblasti. Považuji za vhodné navázat úzkou spoluprací jednotlivých městských a krajských úřadů s místními potencionálními zaměstnavateli a zástupci odborových organizací. Tato spolupráce by měla být pravidelná, dlouhodobá a veřejně přístupná. Při společných setkáních si mohou zástupci zaměstnavatelů, odborových organizací, příspěvkových organizací, sociálních pracovníků a nezaměstnaných osob vyměňovat své zkušenosti a potřeby. Vzhledem k tomu, že se věk odchodu do důchodu zvyšuje, existuje i přímá úměra nárůstu počtu nezaměstnaných osob starších padesáti let. Na tento jev musí reagovat z dlouhodobého hlediska hlavně Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

V rámci místní a krajské samosprávy jsou také důležitá opatření v podpoře vzájemně propojené infrastruktury. V tomto případě se jedná o zlepšení variabilnosti dopravní obslužnosti z jednotlivých vzdálených míst v návaznosti na začátky a konce pracovní doby pracovníků.

## 8 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývá tematikou osob starších padesáti let ve frýdlantském výběžku. Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. V teoretické části je popsán trh práce a jeho zákonitosti. Trh práce silně ovlivňuje nejenom ekonomická situace v republice či světě, ale i politika zaměstnanosti, která je rozdělena na aktivní a pasivní. Za politiku zaměstnanosti odpovídá stát potažmo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jemu podřízené Úřady práce ČR. Dále je v práci popsána pracovní síla, práce a její přínos pro člověka, zaměstnanost a nezaměstnanost a jejich základní rozdělení a principy. V posledním oddíle 1. části je popsáno měření nezaměstnanosti.

V další části práce jsou již detailně popsány jednotlivé druhy nezaměstnanosti. To znamená nezaměstnanost z dlouhodobého pohledu, frikční, strukturální, cyklická neboli konjunkturální nezaměstnanost, skrytá nezaměstnanost, neúplná a nepravá. Další kapitola popisuje příčiny nezaměstnanosti podle sociální skupiny, věku a zdravotního stavu. Naopak jako důsledek nezaměstnanosti je v práci popsán termín marginalizace na trhu práce a její důsledky pro nezaměstnaného. Je samozřejmě velké množství důsledků vznikajících z nezaměstnanosti, proto jsou zde popsány důsledky v oblasti ekonomické, sociální, psychologické, ale i důsledky na osobní a rodinný život jednotlivce. Na tyto kapitoly navazují jednotlivé etapy reakcí na nezaměstnanost a jednotlivé fáze reakcí. Vzhledem k tématu práce, která popisuje nezaměstnanost osob starších padesáti let je v další kapitole popsána tato skupina obyvatel z pohledu vývojové psychologie. To znamená rozdělení dle věku, postoj k pracovnímu uplatnění a postoj k vlastnímu pracovnímu uplatnění v období starší dospělosti.

V empirické části je popsán cíl šetření a stanoveny předpoklady vztahující se k tématu. Tyto předpoklady jsou označeny jako P1, P2, P3, P4. V dalším oddíle byl popsán frýdlantský výběžek a jeho charakteristické rysy. Frýdlantský výběžek je popsán nejen z pohledu současnosti, ale i z pohledu minulosti. Na základě stanovených předpokladů byl určen výzkumný vzorek obyvatel a jeho charakteristika. Odpovědi respondentů jsou popsány v kapitole nazvané vyhodnocení výzkumného šetření. Na základě výzkumného šetření byly vyhodnoceny jednotlivé předpoklady. Předpoklad P1 potvrdil, že jsou osoby starší padesáti let na pracovním trhu diskriminovány. Předpoklad P2 nebyl potvrzen. Předpoklad P3 obsahoval domněnku, že nadpoloviční většina osob starších padesáti let má nechuť zúčastňovat se rekvalifikačních kurzů. Tento předpoklad

byl potvrzen. Poslední předpoklad P4, že se převážná část osob starších padesáti let není ochotna přestěhovat v případě možnosti pracovního uplatnění je potvrzen.

V poslední kapitole jsou popsána navrhovaná opatření vzhledem k tématu práce. Je nasnadě, že musí být zpracovány jednotlivé kroky, při kterých je třeba nastavit spolupráce státní správy, odborových organizací, zástupců zaměstnavatelů, sociálních pracovníků a pracovníků Úřadů práce ČR. Vzhledem k odlišným potřebám jednotlivých regionů není vhodné nastavit rekvalifikace pouze z centrální úrovně, ale stanovit dle relevantního průzkumu mezi jednotlivými zaměstnavateli skutečnou potřebu pracovních oborů a na tomto základě poté vytvořit systém rekvalifikačních kurzů, podložený příslibem zaměstnání pro nezaměstnané od potencionálních zaměstnavatelů. Jako důvod záporné reakce na možnost začlenění do rekvalifikačních kurzů u osob starších padesáti let je i možná obava z osobního selhání z rozličných důvodů. Tyto možné bariéry by mohl za pomoci psychologa řešit s nezaměstnaným odborný pracovník například poradce pro nezaměstnané. Při použití individuálních metod by mohl pracovník s nezaměstnaným nejenom vyhledávat potencionální zaměstnání, ale i pomáhat v odstraňování osobních a hlavně psychických překážek. Veškeré tyto kroky musí být na základě mezioborové spolupráce koordinovány a plánovány z dlouhodobého i krátkodobého hlediska. Na jednotlivých krocích plánovaného procesu musí spolupracovat nejen státní aparát, ale i zástupci zaměstnavatelů, odborů a nezaměstnaných. Z pohledu frýdlantského výběžku je také velmi důležitá provázanost dopravní infrastruktury a optimální nastavení dopravní obslužnosti veřejnými prostředky.

## 9 Seznam použitých zdrojů

BROŽOVÁ, D., 2003. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B., 2003. Zpráva o výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných v České republice. In MAREŠ, Petr; SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, FSS, 2003. s. 149 - 158. ISBN 80-210-3048-8.

HARTZ, P., 2003. *Job revolution – nové trendy ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-067-8.

KREBS, V., a spol., 2007. *Sociální politika*. 4. přepr. a aktual. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978- 80-7357-276-1.

MAREŠ, P., 1994. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., 2004. Nezaměstnanost a chudoba v české republice. In: SIROVÁTKA, T., aj. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. 1. vyd. Brno: Georgetown. ISBN 80-86251-19-5.

MATOUŠEK, O., a kol., 2007. *Sociální služby*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367- 310-9.

MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODÝMOVÁ, P., 2005. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2009. *Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování*. 1. vyd. Praha: MPSV. ISBN 978-80-86878-93-5.

SIROVÁTKA, T., WIKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., 2009. *Nejistoty na trhu práce* 1. vyd. Brno: Albert. ISBN 978-80-7326-172-6.

TOMEŠ, I., 2011. *Obory sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-868-5.

VÁGNEROVÁ, M., 2007. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

VÁGNEROVÁ, M., 2008. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-414-4.

ČESKÁ POŠTA, 2012. Donez. In: *Docházka nezaměstnaných* [online]. 2011 [vid. 12. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.ceskaposta.cz/cz/sluzby/czech-point/donez/donez-->

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013. Počet obyvatel dle obcí. In: *Počet obyvatel* [online]. 2013 [vid. 12. 2. 2013]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola\\_id=5&potvrz=Zobrazit+tabulku&go\\_zobraz=1&pro\\_1\\_154=564044&cislotab=MOS+ZV01&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=5&potvrz=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&pro_1_154=564044&cislotab=MOS+ZV01&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp)



ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012. Správní obvod Frýdlant. In: *Charakteristika správního obvodu* [online]. 2013 [vid. 12. 2. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika\\_spravniho\\_obvodu\\_fr](http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_spravniho_obvodu_fr)

EVROPSKÉ FÓRUM ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH, 2012. Nezaměstnanost zdravotně postižených. In: *Evropské fórum zdravotně postižených* [online]. 10. 1. 2013 [vid. 19. 2. 2013]. Dostupné z: <http://search.seznam.cz/?q=nezam%C4%9Bstnanost+zdravotn%C4%9B+posti%C5%BEn%C3%BDch&aq=&oq=&sourceid=szn-HP&thru=>.

FINANCE MEDIA, 2013. Definice nezaměstnanosti. In: *Trh práce a nezaměstnanost* [online]. 2013 [vid. 4. 6. 2013]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>.

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE, 2012. Činnost stálé mise. In: *Mezinárodní organizace práce* [online]. 10. 1. 2013 [vid. 12. 1. 2013]. Dostupné z: [http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/cinnost\\_stale\\_mise/mezinarodni\\_organizace\\_prace/\\_index.html](http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/cinnost_stale_mise/mezinarodni_organizace_prace/_index.html).

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Politika zaměstnanosti. In: *Národní akční plán*. [online]. 15. 5. 2012 [vid. 15. 1. 2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/npr\\_2012\\_final\\_c15052012.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr_2012_final_c15052012.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Demografická prognóza. In: *MPSV* [online]. 23. 6. 2005 [vid. 15. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2237/srovnani-demografie.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Podíl zaměstnaných. In: *MPSV* [online]. 7. 11. 2012 [vid. 15. 1. 2013]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil\\_nezamestnanych.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil_nezamestnanych.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013. Donez. In: *MPSV* [online]. 24. 1. 2013 [vid. 1. 2. 2013]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/14431/TZ\\_donez\\_24\\_1\\_13.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/14431/TZ_donez_24_1_13.pdf)

ŠIPKHK, 2013. Vývoj trhu práce z hlediska věku a vzdělání. In: *Trh práce* [online]. 2013 [vid. 7. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.sipkhk.cz/data-statistiky/vyvoj-trhu-prace/vyvoj-trhu-prace-z-hlediska-veku-zamestnanych-a-ne/>

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI, 2012. *Kurz aktuálních dovedností*. [online]. [vid. 7. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.cdv.tul.cz/mod/resource/view.php?id=25&page=2>

URBAN, L., 2012 Pracovní příležitost. In *Evropská komise*. [online]. [vid. 9. 1. 2013] Dostupné z: [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In. *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbírka zákonů české republiky. 2006, částka 84, s. 3146.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: Sbírka zákonů české republiky. 2011, částka 29, s. 778.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a o změně souvisejících zákonů. In: Sbírka zákonů české republiky. 2012, částka 65.

## 10 Seznam příloh

Příloha č. 1 – věk odchodu do důchodu

Příloha č. 2 – nestandardizovaný dotazník

Příloha č. 1 – věk odchodu do důchodu

Věk odchodu do důchodu (počet let + měsíců věku)				
rok narození	muž	Žena bez dětí	Žena 1 dítě	Žena 2 děti
1950	62+6	61	59+8	58+4
1951	62+8	61+4	60	58+8
1952	62+10	61+8	60+4	59
1953	63	62	60+8	59+4
1954	63+2	62+4	61	59+8
1955	63+4	62+8	61+4	60
1956	63+6	63+2	61+8	60+4
1957	63+8	63+8	62+2	60+8
1958	63+10	63+10	62+8	61+2
1959	64	64	63+2	61+8
1960	64+2	64+2	63+8	62+2
1961	64+4	64+4	64+2	62+8
1962	64+6	64+6	64+6	63+2
1963	64+8	64+8	64+8	63+8
1964	64+10	64+10	64+10	64+2
1965	65	65	65	64+8
1966	65+2	65+2	65+2	65+2
1967	65+4	65+4	65+4	65+4
1968	65+6	65+6	65+6	65+6
1969	65+8	65+8	65+8	65+8
1970	65+10	65+10	65+10	65+10
1971	66	66	66	66
1972	66+2	66+2	66+2	66+2
1973	66+4	66+4	66+4	66+4
1974	66+6	66+6	66+6	66+6
1975	66+8	66+8	66+8	66+8
1976	66+10	66+10	66+10	66+10
1977	67	67	67	67
1978	67+2	67+2	67+2	67+2
1979	67+4	67+4	67+4	67+4
1980	67+6	67+6	67+6	67+6
1981	67+8	67+8	67+8	67+8
1982	67+10	67+10	67+10	67+10
1983	68	68	68	68
1984	68+2	68+2	68+2	68+2
1985	68+4	68+4	68+4	68+4
1986	68+6	68+6	68+6	68+6
1987	68+8	68+8	68+8	68+8
1988	68+10	68+10	68+10	68+10

Věk odchodu do důchodu (počet let + měsíců věku)				
rok narození	muž	Žena bez dětí	Žena 1 dítě	Žena 2 děti
1989	69	69	69	69
1990	69+2	69+2	69+2	69+2
1991	69+4	69+4	69+4	69+4
1992	69+6	69+6	69+6	69+6
1993	69+8	69+8	69+8	69+8
1994	69+10	69+10	69+10	69+10
1995	70	70	70	70
1996	70+2	70+2	70+2	70+2
1997	70+4	70+4	70+4	70+4
1998	70+6	70+6	70+6	70+6
1999	70+8	70+8	70+8	70+8
2000	70+10	70+10	70+10	70+10
2001	71	71	71	71
2002	71+2	71+2	71+2	71+2

Zdroj: Zákon č. 155/1995 Sb., § 32. o důchodovém pojištění

Vážený pane, vážená paní.

Prosím o vyplnění tohoto dotazníku, který je zcela dobrovolný a anonymní.

Bude sloužit jako podklad pro zpracování bakalářské práce nazvané:

Nezaměstnanost osob starších padesáti let ve frýdlantském výběžku

Děkuji Štěpánka Jelínková

1. Pohlaví:

ŽENA/MUŽ

2. Věk:

51 - 52	53 - 54	55 - 56	57 - 58	59 - 60	61 - 62

3. Váš rodinný stav:

ženatý/vdaná	
rozvedený/rozvedená	
svobodný/svobodná	
partner/partnerka	
vdovec/vdova	

4. Stupeň dosaženého vzdělání:

základní	
střední odborné	
střední úplné s maturitou	
vysokoškolské	

5. Délka Vaší současné nezaměstnanosti:

1 – 3 měsíce	
4 – 6 měsíců	
7 – 12 měsíců	
Déle než rok	

6. Byl/a jste v posledních pěti letech opakovaně nezaměstnaný/á  
ANO/NE

7. Celková délka Vaší nezaměstnanosti za posledních pět let.  
.....počet měsíců

8. Pracoval/a jste v oboru se zaměřením na:

Textilní průmysl	
Úklid a pomocné práce	
Potravinářský průmysl	
Strojírenský průmysl	
Finanční služby	
Stavební průmysl	
Automobilový průmysl	
Pohostinství	
Jiné	

9. Domníváte se, že lze najít uplatnění ve vašem původním oboru?  
ANO/NE

10. Máte zájem o rekvalifikaci?  
ANO/NE

11. Byla vám nabídnuta úřadem práce rekvalifikace?  
ANO/NE

12. Domníváte se, že Vaší nezaměstnanost ovlivňuje:  
(lze zaškrtnout více možností)

Vaše původní pracovní zařazení	
Věk	
Zdravotní stav	
Vzdělání	
Jiné	

13. Domníváte se, že v současné době nemůžete nalézt zaměstnání z důvodu:  
(lze zaškrtnout více možností)

Nedostatek volných pracovních míst	
Zaměstnání neodpovídá Vaším představám	
Zaměstnání nesplňuje Vaše finanční představy	
Vzdálenost z místa pobytu do průmyslových center	
Zdravotní a fyzický stav	
Jiný	

14. Jste ochotný/á přijmout jakékoli zaměstnání  
ANO / NE

15. Jste ochoten/ochotna se za prací přestěhovat?

Ano, bezpodmínečně	
Ano, v případě získání podnikového ubytování	
Ano, v případě získání vlastního bydlení	
Ne	

16. Setkal/a jste se při hledání zaměstnání s diskriminací?  
(Diskriminace - sklon k vylučování)

Věk	
Zdravotní stav	
Jiné etnikum	
Místo pobytu	
Jiné	

17. Chcete se vyjádřit k tomuto tématu či dotazníku:

.....  
.....  
.....